

Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.ª SÉRIE

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

Preço 215\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 56

N.º 12

P. 457-542

29.3.1989

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- IMPORMOL — Ind. Portuguesa de Molas, S. A. (autorização de laboração contínua) — Rectificação

Pág. 459

Portarias de extensão:

- PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre as mesmas organizações patronais e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre as mesmas organizações patronais e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 459
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 460
- PE dos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros, entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (fogueiros e outros) 461
- PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra 462
- PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 463
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias 464
- PE das alterações ao ACT entre o Grupo Quatro — SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros 464
- Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto 465
- Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro, entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e ainda entre as mesmas organizações patronais e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos 466

| | |
|---|----------|
| — Aviso para PE do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras..... | Pág. 466 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas | 467 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros | 467 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|--|-----|
| — CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros | 468 |
| — CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas | 492 |
| — CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras | 528 |
| — CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras | 530 |
| — CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras | 531 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras | 532 |
| — CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras | 536 |
| — CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 537 |
| — AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações — Alteração salarial e outras | 539 |
| — Acordo de adesão entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 540 |
| — Acordo de adesão entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros | 541 |
| — CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 19/78) — Deliberação da comissão paritária | 541 |

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A. (autorização de laboração contínua) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1989, foi publicado o despacho conjunto de autorização de laboração contínua à empresa em epígrafe, cuja designação social carece de rectificação.

Assim, a p. 105 do referido *Boletim*, onde se lê «IMPERMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A.» deve ler-se «IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A.».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre as mesmas organizações patronais e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre as mesmas organizações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre as mesmas entidades e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas entidades e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, as duas primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1988, e, a última, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988.

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 516-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

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

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre as mesmas entidades e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambos publicados no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 1988, e entre as mesmas entidades e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão publicitada no número anterior limitar-se-á no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos

Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1988, e 30 de 15 de Agosto de 1988, respectivamente, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Novembro de 1988, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 13 de Março de 1989. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989, vieram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da

Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exercem a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Castelo Branco, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1989, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito

em prestações mensais de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 10 de Março de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE dos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros, entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (fogueiros e outros).

Entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, foram celebrados contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, e 45, de 8 de Dezembro de 1988, respectivamente.

Por sua vez, a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário celebrou convenções colectivas de trabalho com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, com o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros e com a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, 46, de 15 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989.

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

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

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1988, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1988, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação do Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1989, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos do continente não mencionados no número anterior prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de tra-

balho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

As remunerações aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1989, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 10 de Março de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.

A ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção celebrou convenções colectivas de trabalho aplicáveis a trabalhadores de escritório com o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras associações sindicais, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1988, e com a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1988.

Considerando que os referidos contratos apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

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

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1988, e entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezem-

bro de 1988, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, e a trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

As tabelas salariais previstas nos contratos colectivos de trabalho referidos no artigo 1.º produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1989, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 10 de Março de 1989. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47 e 4, de 22 de Dezembro de 1988 e 29 de Janeiro de 1989, respectivamente, foram publicadas as alterações aos CCT mencionados em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis, na área da convenção, apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989, e não tendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47 e 4, de 22 de Dezembro de 1988 e 29 de Janeiro de 1989, respectivamente, são extensivas, no distrito de Coimbra, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais dos referidos sectores económicos, filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

As tabelas salariais aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 15 de Março de 1989. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1988, e 48, de 29 de Dezembro de 1988, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1989, e não tendo havido oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o Sín-

dicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1988, e 48, de 29 de Dezembro de 1988, respectivamente, são extensivas, no distrito de Beja, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não filiados na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico, filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

As tabelas salariais aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1988, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de duas.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 9 de Março de 1989. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao ACT entre o Grupo Quatro — SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, foi publicado o ACT celebrado entre o Grupo Quatro — SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.

Considerando que esta convenção apenas se aplica aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes ao serviço das empresas signatárias;

Considerando a existência de outras empresas que no território nacional se dedicam à mesma actividade, tendo ao seu serviço trabalhadores com as categorias previstas na convenção acima mencionada que, por inexistência de associação patronal representativa, se encontram privados de regulamentação colectiva;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às Regiões Autónomas para emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações à convenção colectiva de trabalho celebrada entre a SECURITAS — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A., e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no território do continente, se dedicuem à actividade eco-

nómica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontram ao serviço das empresas signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Fevereiro de 1989.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 10 de Março de 1989. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 33, de 8 de Setembro de 1988, e 8, de 28 de Fevereiro de 1989.

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

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

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

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

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro, entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e ainda entre as mesmas organizações patronais e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios de Várias Cooperativas e Uniões de Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1989, entre as mesmas organizações patronais e a FSIABT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1989, e entre a mesma associação patronal e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1988, por forma a tornar a regula-

mentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não representadas pela associação patronal outorgante, que no território nacional se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Para os efeitos do presente aviso entende-se por a indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Aviso para PE do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Cas-

telo Branco e Coimbra e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais que na área referida se encontram abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.
- c) A PE a emitir aplicar-se-á igualmente nos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais signatárias da convenção.

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

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a alteração ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1989.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará a referida alteração extensiva, no ter-

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das convenções colectivas de trabalho em epígrafe nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do referido preceito e diploma, tornará as condições de trabalho constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais

signatárias que, na área das convenções, exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área das convenções, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.

CAPÍTULO I Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste contrato por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente contrato, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

3 — O período de vigência deste contrato é de dois anos, mantendo-se, no entanto, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração de doze meses.

5 — A denúncia deste contrato poderá ser efectuada decorridos que sejam vinte meses sobre o início da sua vigência, à excepção das tabelas salariais e das cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos dez meses sobre a produção de efeitos.

6 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra responder nos 21 ou 30 dias imediatos, conforme se trate apenas de revisão de cláusulas de expressão pecuniária ou de outras cláusulas contratuais.

7 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias.

CAPÍTULO II Da admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das funções nele previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

- b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;
- c) No preenchimento de vagas, será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;
- e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que uma entidade patronal pretenda admitir trabalhadores, diligenciará primeiramente em consultar o serviço de desemprego do sindicato respectivo, quando exista.

10 — Para que o serviço de desemprego do sindicato possa ser mantido em dia, as entidades patronais devem providenciar para que o sindicato seja informado, num prazo de 30 dias, de todas as alterações ocorrentes na situação de cada trabalhador sindicalizado, indicando-as no mapa de quotização.

11 — É vedado às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

12 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 63.^a (comissão paritária).

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e res-

pectivas categorias indicadas no anexo 1 são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes — 14 anos;
- b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de dezoito meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de dezoito meses de antiguidade, e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito de preferência aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;
- 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 os cursos 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 Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Telefonistas

1 — Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

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

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

1 — Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão exigida é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

| Número de trabalhadores | Escalões | | | Praticantes |
|-------------------------|----------|-----|-----|-------------|
| | 1.º | 2.º | 3.º | |
| 1 | - | 1 | - | - |
| 2 | 1 | - | - | 1 |
| 3 | 1 | - | 1 | 1 |
| 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 |

a) 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.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste contrato.

H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
- b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório;

c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escritório e de dactilógrafo.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

| | Número de trabalhadores | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Primeiros-escriturários | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Segundos-escriturários | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Terceiros-escriturários | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

4 — Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 — Os planeadores de informática de 2.^a, os operadores de computador de 2.^a, os controladores de informática de 2.^a e os operadores de registo de dados de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de doze meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — Não são, em princípio, admitidos os contratos a prazo. Só em circunstâncias excepcionais — nomeadamente substituição de trabalhadores ausentes por

motivo de férias, serviço militar, licença sem retribuição, parto, doença ou acidente de trabalho ou qualquer suspensão temporária do contrato ou ainda por execução de tarefas extraordinárias nitidamente temporárias pela natureza do serviço e não de qualquer contrato — poderão ser admitidos contratos a prazo, os quais revestirão sempre a forma escrita, onde constem as razões justificativas, devendo ser enviada uma cópia para o respectivo sindicato.

2 — Para efeitos do número anterior, se os motivos invocados pela entidade patronal se mostrarem insubstinentes, o contrato será considerado sem prazo, sendo válido, para todos os efeitos, desde a data de admissão inicial.

3 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 67.^a (comissão paritária).

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Havendo continuidade para além do período enunciado no n.^º 1 na prestação do trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Não se aplica o disposto no n.^º 1, atendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo 1.

2 — Quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 67.^a (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerentes.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste do contrato a prazo certo, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as possibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou estabelecimento.

3 — No caso de um trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além dos 30 dias após o regresso do trabalhador substituído ou se efectivamente houver uma vaga no lugar (profissão) que ocupava na empresa, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula têm os mesmos direitos que este contrato estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes, na proporção do tempo prestado.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissio-

nais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerce funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou desde que aquelas situações se verifiquem durante 120 dias consecutivos ou 180 dias interpolados, estes dentro do mesmo ano civil.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;
- b) Promover à formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar o trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade;
- l) Informar os representantes dos trabalhadores sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitem;
- m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho sempre que possível;
- n) Enviar ao sindicado respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, donde conste: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por alfabetica, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato etc.);
- o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 13.^a

Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1 — Na prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 11.^a e 12.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 11.^a e 12.^a

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os concelhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste anormal, motivado por uso e ou acidente, não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 15.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

2 — Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não poder ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Direito ao local de trabalho

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.

2 — Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho observar-se-ão os critérios a seguir indicados e pela mencionada ordem de preferências:

- a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito;
- b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;
- c) Trabalhadores com menos antiguidade;
- d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

3 — Em caso de transferência de local de trabalho a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência bem como metade do tempo de deslocação verificados em razão da mudança.

4 — Ocorrendo motivo justificado qualquer das partes terá o direito de optar que o acréscimo de tempo de deslocação seja deduzido na íntegra no horário de trabalho a praticar.

5 — A alteração do horário de trabalho só será possível com o acordo escrito do trabalhador.

6 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimos de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

Cláusula 17.^a

Preferência do local

Qualquer trabalhador tem preferência do local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere

mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho e sem prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 18.^a

Perda de um local ou cliente

1 — A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança da entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste CCTV e das leis em geral já deveriam ter sido pagos.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 90 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 90 ou menos dias desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 90 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada os elementos por esta solicitados referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros.

Cláusula 19.^a

Local dos vendedores

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda à alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a

2 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente ao mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — a) O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato não pode ser superior a 8 horas por dia e a 42 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

b) A partir de 1 de Janeiro de 1991 o período normal de trabalho previsto na alínea anterior é reduzido para 40 horas semanais.

2 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só em caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente contrato.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias:

- a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias;
- b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como exceção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivos;
- c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal, como exceção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal;
- d) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores e enquanto essa vontade se mantiver.

3 — a) Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 37 horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a 42 horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, salvo o disposto na alínea seguinte.

b) No caso dos trabalhadores posteriormente admitidos à data de 1 de Março de 1987 é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 40 horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a 42 horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, excepto se o trabalhador, por escrito, recusar efectuar o tempo completo num dos locais onde presta trabalho.

4 — Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos observando-se os seguintes critérios de preferências:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade;
- c) Distância de local de trabalho.

6 — Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, e devendo constar do documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.^{os} 5 e 6 da cláusula 26.^a

Cláusula 22.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal do trabalhador.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa por todos os trabalhadores do local do trabalho que o desejem.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para faltas de 1660\$ ou de 1240\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

5 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh — valor da hora de trabalho;

Vm — vencimento mensal;

n — número de horas de trabalho normal por semana.

6 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo que é calculado como segue:

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

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constante do contrato individual.

7 — 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, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

8 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

9 — A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

10 — No caso da entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

11 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

12 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55% se for diurno na primeira hora;
- b) 75% se for diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% se for nocturno em dias úteis;
- d) 125% se for diurno em dia de descanso;
- e) 125% se for nocturno em dia de descanso.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 horas e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50% além do trabalho normal.

2 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30% além do trabalho normal.

3 — O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo a sua média ser computada e integrar o pagamento do período de férias e respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior será considerado o valor médio dos acréscimos de retribuição por trabalho nocturno prestado.

Cláusula 30.^a

Subsídios de férias

1 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal no montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;
- c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 32.^a

Despesas e deslocações

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

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as 24 horas do dia.

Cláusula 33.^a

Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar os transportes sempre que o trabalhador preste trabalho a partir das 0 horas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de alimentação

1 — Em novos concurso de revisão de contratos atuais, as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores, a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de

sérvicos obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a dez dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de dez dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complemento da retribuição de 1200\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1000\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

Cláusula 37.^a

Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCTV, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores à deste contrato.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo 24 horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 40.^a

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — Para efeitos deste contrato, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regralias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até onze dias seguidas, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) 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 de comissão de trabalhadores, estas para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não aferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou de seguro;
- g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação.

Cláusula 42.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificativa, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 43.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, 30 dias consecutivos de férias.

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

3 — Porém, no ano de admissão, se este se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a um período de férias de quinze dias após o decurso do período experimental.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso semanal ou feriado obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

9 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

- a) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;
- b) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que estas se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — 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 a alta, nos termos que as partes acordarem, e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

12 — A prova de situação de doença previsto no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

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

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 46.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Termos e formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior, entender-se-á que o processo disciplinar a despeito do cumprimento das normas legais não está completo desde que não contenham o apuramento dos factos e a sanção proposta.

Cláusula 48.^a

Proporcionais de férias e subsídios

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio e proporcionais de subsídio de Natal.

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

3 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos da cláusula 18.^a, e cujo contrato de trabalho tenha ces-

sado por reforma coincidente com o termo da suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a seis dias consecutivos, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil o total de quinze dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, enviando cópia para o sindicato, tendo o trabalhador cinco dias para apresentar a sua defesa em caso de aplicação da sanção disciplinar de suspensão de oito dias em caso de aplicação de sanção disciplinar de despedimento.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 50.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;
- b) Recusar e cumprir ordens a que não deva obediência;

- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e de doze meses no caso da alínea e).

Cláusula 51.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 47.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 52.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 53.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de

trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se foram do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

Cláusula 54.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegados sindicais.

2 — 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, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 56.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam àquelas e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical de empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 57.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados.

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os tra-

- lhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
 - 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
 - 4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a Segurança Social e os documentos das companhias de seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Reuniões com órgãos de gestão de empresas

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de 24 horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de 24 horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.^a

5 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por 48 horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 59.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical ou comissão sindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas têm de ser sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso, a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento de quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 61.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo de entidade patronal.

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

Cláusula 62.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- h) Após o parto e durante o período de aleitação, dois períodos diários de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- i) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até 1 hora e 30 minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 64.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 65.^a

Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 66.^a

Segurança Social e seguros

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.

3 — Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à Segurança Social ou à entidade seguradora das respecti-

vas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes.

As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 68.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 69.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

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

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

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

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contrato.

Lavador de vidros. — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Lavador-limpador. — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Lavador-vigilante. — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Lavador-encerador. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Encarregado. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Terá a designação de:

- a) «A», se coordenar mais de 30 trabalhadores;
- b) «B», se coordenar entre 15 a 30 trabalhadores;
- c) «C», se coordenar entre 5 a 14 trabalhadores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

Supervisor. — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza e orienta o pessoal em vários locais de trabalho.

Supervisor geral. — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, desempenha funções de instrução de pessoal e participa na definição dos critérios técnicos a utilizar no desempenho do serviço.

Contínuo. — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

Guarda. — É 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.

B) Electricistas

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

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

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

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

C) Telefonistas

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém.

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

- a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) *Praticista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspecionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

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

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motoristas

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de escritório

Analista de informática. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático de 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 a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especializações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adopta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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

Chefe de divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisão a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

Correspondente de línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a maté-

ria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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

Escrivário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. — O trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escrivário.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da

empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

Operador de consola;
Operador de material periférico.

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

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica as anomalias verificadas na sua execução.

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

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordionogramas 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.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrivário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios 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 o levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens

e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| I | Supervisor geral | 48 200\$00 |
| II | Supervisor | 45 050\$00 |
| III | Encarregado geral..... Encarregado de lavador de viaturas | 41 900\$00 |
| IV | Encarregado de lavador-encerrador | 39 200\$00 |
| V | Lavador de vidros | 37 650\$00 |
| VI | Encarregado de lavador-limpador | 35 800\$00 |
| VII | Encarregado de limpeza A | 34 600\$00 |
| VIII | Lavador-vigilante..... Encarregado de limpeza C | 33 750\$00 |
| IX | Trabalhador de limpeza (b) | 33 000\$00 |

(a) Inclui a fração do subsídio nocturno que vai além de 30%.

(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas será equiparado, para o efeito de retribuição, às categorias do nível vii, enquanto se mantiverem tais funções.

B) Restantes trabalhadores

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas |
|--------|---|----------------------|
| I | Director de serviços | 104 050\$00 |
| II | Chefe de departamento | 88 050\$00 |
| III | Chefe de divisão | 71 950\$00 |
| IV | Chefe de serviços | 66 700\$00 |
| V | Contabilista | 61 400\$00 |
| | Tesoureiro..... Programador de informática | |
| | Chefe de secção | |
| | Planeador de informática de 1.ª | |
| | Chefe de vendas | |
| | Caixeiro encarregado geral | |
| | Guarda-livros | |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| VI | Subchefe de secção..... Operador de computador de 1.ª | |
| | Planeador de informática de 2.ª | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Caixeleiro encarregado ou caixeleiro chefe de secção..... Inspector de vendas | |
| | Secretário de direcção | |
| | Correspondente de línguas | |
| VII | Primeiro-escriturário | |
| | Operador de registo de dados de 1.ª | |
| | Controlador de informática de 1.ª | |
| | Operador de computador de 2.ª | |
| | Estagiário de planeador de informática | |
| | Caixa | |
| | Operador mecanográfico | |
| | Fiel de armazém | |
| | Vendedor | |
| | Oficial electricista | |
| | Motorista | |
| | Afinador de máquinas de 1.ª | |
| | Canalizador-picheleiro de 1.ª | |
| | Serralheiro civil de 1.ª | |
| | Serralheiro mecânico de 1.ª | |
| VIII | Segundo-escriturário | |
| | Controlador de informática de 2.ª | |
| | Operador de registo de dados de 2.ª | |
| | Estagiário de operador de computador | |
| | Conferente de armazém | |
| | Afinador de máquinas de 2.ª | |
| | Canalizador-picheleiro de 2.ª | |
| | Serralheiro civil de 2.ª | |
| | Serralheiro mecânico de 2.ª | |
| | Cobrador | |
| | Manobrador de viaturas | |
| IX | Terceiro-escriturário | |
| | Estagiário de operador de registo de dados | |
| | Estagiário de controlador de informática | |
| | Pré-oficial electricista | |
| | Afinador de máquinas de 3.ª | |
| | Canalizador-picheleiro de 3.ª | |
| | Serralheiro civil de 3.ª | |
| | Serralheiro mecânico de 3.ª | |
| | Distribuidor | |
| | Telefonista | |
| X | Estagiário do 2.º ano | |
| | Dactilógrafo do 2.º ano | |
| | Contínuo | |
| | Porteiro | |
| | Guarda ou vigilante | |
| XI | Estagiário do 1.º ano | |
| | Dactilógrafo do 1.º ano | |
| | Praticante de metalúrgico do 2.º ano | |
| | Ajudante de electricista do 2.º período | |
| | Servente de armazém | |
| XII | Praticante de metalúrgico do 1.º ano | |
| | Ajudante de electricista do 1.º ano | |
| | Paquete (17 e 16 anos) | |
| | Praticante de armazém do 3.º ano | |
| XIII | Praticante de armazém do 2.º ano | |
| | Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano | |
| | Aprendiz de electricista do 2.º ano | |
| | Paquete (15 e 14 anos) | |
| XIV | Praticante de armazém do 1.º ano | |
| | Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano | |
| | Aprendiz de electricista do 1.º ano | |

ANEXO III

Regulamentação de higiene e segurança

1 — As empresas de limpeza ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para os locais onde prestam serviços de limpeza.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma a que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se, no prazo de três meses após o termo das negociações da presente revisão, a elaborar conjuntamente um regulamento de higiene e segurança que obedeça às características do sector de actividade.

4 — O regulamento acordado será enviado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a integrar, para todos os efeitos, a presente convenção.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1989.

Pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, Amáel Alves.

Declaração

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

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

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 1989. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Março de 1989, a fl. 102 do livro n.º 5, com o n.º 96/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa da Cerâmica (barro branco) e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV, que abrange a actividade de cerâmica do sector de barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco (sectores de cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos e mosaicos) e dos refractários em toda a área nacional, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação e é válido por um período de 24 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial será revista com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão do contrato

1 — A denúncia do presente CCTV só poderá ser feita por qualquer das partes, depois de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

2 — A denúncia do contrato terá de ser feita com uma antecedência mínima de 30 dias do termo de cada um dos seus períodos de vigência.

3 — A denúncia do contrato só poderá ser feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou pela associação patronal outorgante.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita da proposta de revisão a falta de contraproposta no decurso do mesmo prazo.

5 — Em caso de existência de contraproposta, as negociações iniciar-se-ão quinze dias após a sua recepção.

6 — O prazo de negociações directas é de 30 dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas em anexo.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de 30 dias.

Cláusula 5.^a

Atribuições de categorias

1 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — Os postos de trabalho vagos nas empresas serão prioritariamente preenchidos por trabalhadores dessas empresas desde que possuam, para o efeito, as competentes habilitações técnicas e literárias, com preferência, em igualdade de competência, pelos candidatos de maior antiguidade na empresa.

2 — Quando se verificarem admissões, as empresas terão de consultar, prioritariamente, os serviços de colocação dos sindicatos e o Serviço Nacional de Emprego.

3 — Em igualdade de circunstâncias entre os trabalhadores desempregados inscritos no serviço de colocação dos sindicatos e no SNE, as empresas deverão colocar prioritariamente os trabalhadores com maiores encargos familiares que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

4 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de 30 dias, podendo ser prorrogável por mais 30 dias, com acordo do trabalhador.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho; se a cessação se der por parte da entidade patronal, esta terá de declarar, em documento escrito entregue ao trabalhador, as razões da sua atitude.

6 — Findo o período referido no n.º 4, o trabalhador considera-se efectivo desde a data de admissão.

Cláusula 7.^a

Exames médicos

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão, com informação promenorizada do seu estado de saúde.

3 — As empresas, pelo menos uma vez por ano, requererão aos serviços médico-sociais competentes a realização de exames médicos, com o objectivo exclusivo de detecção de eventuais doenças profissionais de que possam estar afectados os seus trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Documento de admissão

1 — Findo o período experimental, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado, do qual constem: categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias após o período experimental, cópia do documento acima referido, juntamente com a identificação do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Readmissão

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão, salvo se esta for de livre iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulada no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 10.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, desde que esta circunstância conste de documento escrito, cuja cópia será enviada para a comissão sindical, intersindical ou respectivo sindicato.

2 — A entidade patronal deve dar ao substituto no acto da admissão conhecimento expresso, por escrito, de que pode ser despedido imediatamente após aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar, durante os primeiros seis meses da substituição, findos os quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva e das seguintes.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência desde que reúnam os necessários requisitos.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 25% da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

6 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria do substituído, durante o impedimento deste.

7 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula têm direito a férias e outras regalias sociais estipuladas para os efectivos.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongar por um período superior a seis meses, seguidos ou interpolados, exceptuadas as substituições por período de férias, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído.

3 — Todos os trabalhadores indicados para substituição de outros, conforme o n.º 2, desde que mantenham efectiva prestação de trabalho, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes.

Cláusula 12.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — As promoções verificar-se-ão conforme anexo.

Cláusula 13.^a

Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — O número total de serventes e auxiliares de serviço não poderá exceder 10% do número total de trabalhadores da empresa.

3 — Nas cantinas ou refeitórios que forneçam mais de 300 refeições diárias será obrigatório haver um encarregado de refeitório e um cozinheiro de 1.^a

4 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, demonstradores, prospectores de vendas, técnicos de vendas e propagandistas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

5 — Em relação às categorias profissionais da construção civil e madeiras onde existam duas classes ou escalões, o número dos de 1.^a será pelo menos igual aos de 2.^a

Cláusula 14.^a

Reconversão profissional

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, em serviço da empresa, se incapacitem parcialmente ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3 — Quando a reconversão se não traduz em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal das empresas

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — Salvo o regime legal em vigor, é vedado à empresa o recurso ao trabalho em regime eventual ou adventício, a tempo parcial e a prazo, para além do pe-

riodo que exceda 90 dias seguidos ou interpolados, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.^a:

- a) Salvo desinteresse do trabalhador, é obrigatória a admissão de trabalhadores da região que tenham sido eventuais na empresa, sempre que esta recorra a este tipo de trabalho;
- b) O prazo atrás referido não se aplica a trabalhos de montagens, obras, ampliação ou qualquer outro investimento, no qual o prazo referido será o estritamente necessário à concretização da obra, o que exclui os tratamentos de rotina na unidade de produção.

3 — A entidade patronal elaborará e enviará até ao dia 30 de Abril de cada ano os mapas de pessoal ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social e aos sindicatos.

4 — Os mapas referidos no número anterior devem conter os seguintes elementos e serão assinados pela respectiva comissão de trabalhadores, ou delegado sindical, ou trabalhador eleito para esse fim: nome, número de sócio do sindicato, número de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, ordenado respectivo e diuturnidades a que tenha direito.

5 — A empresa afixará durante um prazo de três meses nos locais de trabalho e por forma bem visível as cópias dos mapas referidos nos números anteriores e no seguinte.

6 — A entidade patronal enviará até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência desta convenção as cópias dos mapas referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- 2) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- 3) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados;
- 4) Zelar pelo bom estado de conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- 5) Cumprir e fazer cumprir as regras de salubridade, higiene, segurança, disciplina e de trabalho, no âmbito das normas contratuais e legais em vigor;
- 6) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que privar.

Cláusula 17.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

- 1) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- 2) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- 3) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando o interesse da empresa o exija, exigência que, em caso de dúvida, terá de ser comprovada por representantes das partes e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição dos trabalhadores;
- 4) Dispensar os trabalhadores, com remuneração, durante o tempo necessário para prestação de depoimentos nos casos em que aqueles são directamente arguidos ou incluídos nesses mesmos processos.

Deverá também dispensar os trabalhadores, sem perda de quaisquer direitos e regalias, mas sem remuneração, quando sejam indicados pelos sindicatos para a frequência de cursos de formação sindical, através da concessão de uma licença sem retribuição;

- 5) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, funções em instituições de previdência e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força das disposições legais;
- 6) Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa que digam directamente respeito ao sindicato solicitante;
- 7) Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor humano e profissional;
- 8) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizarem, nos termos da lei;
- 9) Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivo da empresa, sempre que os seus órgãos representativos o solicitem;
- 10) Facilitar a consulta do seu processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- 11) Dar conhecimento por escrito aos trabalhadores da deliberação tomada relativamente a qualquer reclamação escrita por aqueles apresentada, no prazo máximo de quinze dias úteis a contar da data da apresentação da reclamação.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma, directa ou indirecta, tendo em atenção os casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, excepto nas condições previstas na cláusula 72.^a, tendo, neste caso, de haver o acordo do trabalhador;
- 4) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 5) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 6) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 7) A prática do *lock-out*;
- 8) Mudar o trabalhador de secção ou sector, mesmo que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, salvo quando o interesse da empresa o exija, exigência que, em caso de dúvida, terá de ser comprovada por representantes das partes e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição dos trabalhadores;
- 9) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- 10) Aos caixeiros-viajantes e de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela sem o seu prévio acordo; sempre que a entidade patronal pretender promover qualquer destas alterações, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando obrigada a garantir-lhe um nível de retribuição igual ao que tinha anteriormente.

Cláusula 19.^a

Transferência do local de trabalho

1 — É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador e comunicação prévia aos sindicatos.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório ou definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalha-

dor e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará os encargos resultantes directamente da transferência.

3 — Entende-se como local de trabalho o local inserido na localidade onde se encontram as instalações da entidade patronal que os contratou.

4 — O disposto no número anterior não impede que as partes estipulem por escrito no momento da admissão um conceito de local de trabalho diferente.

Cláusula 20.^a

Direitos da mulher

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos:

- 1) Durante a gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;
- 2) Licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados no total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- 3) A dois períodos distintos de uma hora cada para assistência para amamentação e ou aleitação do filho enquanto durar e até o filho perfazer um ano, desde que comprove esse facto;
- 4) Direito de ir às consultas pré-natais:
 - 1) As trabalhadoras grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento normal da empresa;
 - 2) Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração sob compromisso de honra dos mesmos factos;
- 5) O direito à dispensa do trabalho, nos termos dos n.^{os} 3 e 4 da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e quaisquer regalias.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

Cláusula 22.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical ou intersindical de empresa é constituída por delegados sindicais.

3 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos, imediatamente antes do início da mesma. Esta visita não poderá traduzir-se na realização de reuniões nos locais de trabalho, ou paralisação do mesmo, com exceção dos postos de trabalho directamente interessados. No final da visita os dirigentes sindicais avistar-se-ão com o representante da empresa para tentar solucionar os problemas eventualmente existentes. A entidade patronal quando, por motivos justificados, recusar a entrada dos dirigentes sindicais fica sujeita a que estes recorram às entidades oficiais competentes, que decidirão sobre as razões das partes. À parte que não for reconhecida razão serão aplicadas as mesmas sanções que para a violação deste contrato.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo importante da actividade normal da empresa.

5 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da empresa para reuniões. A entidade patronal poderá assistir a estas reuniões, quando convidada.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às reuniões de trabalhadores mediante aviso à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os delegados sindicais da empresa têm o direito de distribuir na mesma, ou afixar em local apropriado, textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1 — A cada delegado sindical é atribuído para o exercício das suas funções um crédito anual de 100 horas.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído para o exercício das suas funções um crédito anual de 48 dias.

Cláusula 24.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 100 trabalhadores a entidade patronal é obri-

gada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

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

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes pela comissão sindical ou intersindical para os fins em vista.

Cláusula 25.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 24 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar o aviso com essa antecedência.

Cláusula 25.^a-A

Em 1992 as cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a adoptarão o texto do Decreto-Lei n.º 215-B/75.

No regime transitório em 1989 o crédito de horas para os delegados sindicais será de 97 horas por ano, para os dirigentes 47 dias por ano e para reuniões de trabalhadores durante o horário normal de trabalho 22 horas por ano.

Em 1990 o crédito das horas dos delegados sindicais seguirá o texto do referido decreto-lei, dos dirigentes sindicais 46 dias por ano e das reuniões de trabalhadores 20 horas por ano.

Em 1991 para os dirigentes sindicais 45 dias por ano e para as reuniões dos trabalhadores 18 horas por ano.

B) Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 26.^a

Competência e poderes

Compete à comissão sindical ou intersindical de empresa:

- 1) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre as condições de trabalho ou quaisquer outros, no âmbito deste CCT, que afectem os trabalhadores;
- 2) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

- 3) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas idênticas de assistência social existentes na empresa;
- 4) Desempenhar todas as funções que lhe estão atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 5) Para o desempenho das suas funções poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa.

Cláusula 27.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical de empresa reúne, de comum acordo com a entidade patronal ou seu representante, sempre que uma das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados na empresa com a antecedência mínima de 24 horas, salvo casos de força maior.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa com o prazo máximo de 24 horas, salvo casos de força maior.

4 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não poderão ser consideradas para efeito do disposto na cláusula 23.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão ser chamados a participar, por qualquer das partes, nestas reuniões, embora sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a 40 horas semanais, atentos os termos do n.º 3 desta cláusula, e sempre sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados, sendo que a sua distribuição ao longo da semana poderá não ser aplicada nos casos de turnos fixos.

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

3 — A aplicação do disposto na n.º 1 desta cláusula, obdecerá ao critério de uma redução anual de uma hora e quinze minutos, segundo o seguinte quadro:

| Ano | Período normal de trabalho semanal |
|------------|------------------------------------|
| 1989 | 43 horas e 45 minutos. |
| 1990 | 42 horas e 30 minutos. |
| 1991 | 41 horas e 15 minutos. |
| 1992 | 40 horas. |

§ único. A aplicação destes horários verificar-se-á sempre em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — O horário de trabalho em turnos rotativos previsto na cláusula 32.^a terá uma redução proporcional à referida no ponto 3 até se atingir o limite das 40 horas semanais agora previsto no n.º 9 da referida cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, prévio acordo escrito do trabalhador e prévio conhecimento à comissão sindical, intersindical ou, na sua falta, ao sindicato.

Cláusula 30.^a

Redução do horário para trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos nocturnos terão direito, nos dias em que vão às aulas, a abandonar o trabalho duas horas antes do início das mesmas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, bem como do tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documentos comprovativos.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador.

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

5 — A entidade patronal deve facilitar o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional de retribuição.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a quinze dias seguidos ou interpolados de licença sem retribuição, em épocas de exames em estabelecimentos de ensino, dependendo o exercício desse direito da comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de quinze dias e sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 50%, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 30% do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial.

O regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 17% do mesmo valor.

O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 17% do mesmo valor.

4 — O regime de trabalho de dois turnos só abrange o período compreendido entre as 8 e as 24 horas.

5 — O subsídio de turnos não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6 — No trabalho de turnos o trabalhador terá direito a um período de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

7 — Serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3 da cláusula anterior.

8 — Os trabalhadores que operem com equipamento de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a

9 — O horário de trabalho para turnos rotativos terá a duração de 40 horas semanais, segundo um esquema definido pela entidade patronal e que tenha o acordo dos trabalhadores.

10 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

Cláusula 33.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, mas sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

4 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar este trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, remunerada com 50% de acréscimo sobre a sua retribuição normal, até ao limite de 25 horas por cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, além dos acréscimos de retribuição competentes.

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho extraordinário será de 50% até ao limite de 200 horas em cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

Cláusula 35.^a

Trabalho extraordinário em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriado terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse nove horas, as horas excedentes serão remuneradas com um acréscimo de 100% nas primeiras 25 horas e de 150% nas restantes.

4 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

5 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita.

6 — a) O trabalhador que, em virtude da sua escala de serviço de turnos, inicie o seu período normal num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestado nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.os 4 e 5 desta cláusula.

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.os 4 e 5 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 36.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — Remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a este contrato.

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo acordo dos trabalhadores, que deverão consultar os sindicatos.

4 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito, por este motivo, a uma retribuição especial de montante igual a 20%.

Cláusula 37.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, número de sócio do sindicato, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas extraordinárias, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que se efectuou a facturação.

4 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM = retribuição mensal;

HS = número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, num limite de cinco diuturnidades e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — As diuturnidades vincendas serão calculadas aplicando a percentagem de 4,5% sobre o valor acordado para o grupo 7 da tabela salarial. As diuturnidades vencidas mantêm o seu valor inalterável, integrando a remuneração desde a data do seu vencimento.

3 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento de direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente no momento da admissão deste.

4 — A contagem das diuturnidades faz-se a partir de 15 de Dezembro de 1976.

5 — Todos os trabalhadores com seis ou mais anos de antiguidade numa categoria e classe em 15 de Dezembro de 1976 venceram nessa data a primeira diuturnidade.

6 — Todos os trabalhadores com menos de seis anos de categoria e classe em 15 de Dezembro de 1976 estão abrangidos pelo regime do n.º 1, salvo se, entretanto, completarem seis anos.

Cláusula 40.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores receberão até ao dia 15 de Dezembro de cada ano civil um subsídio de Natal (13.º mês) correspondente a um mês de retribuição, incluindo os ausentes por motivo de doenças profissionais, acidentes de trabalho ou quaisquer outras ausências, devidamente justificadas.

Este subsídio torna-se extensivo a todos os trabalhadores que completem um ano, ou mais, de serviço até 31 de Dezembro do ano a que se refere o subsídio.

No caso de o trabalhador não ter ainda um ano de serviço, receberá um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado durante o ano a que se refere.

2 — Considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses do ano civil decorridos até à data da cessação, excepto para os trabalhadores que se encontram no período experimental.

4 — No ano de regresso do serviço militar obrigatório, os trabalhadores têm direito ao 13.^º mês por inteiro, como se tivessem o tempo total de efectivo serviço.

No ano de ingresso, os trabalhadores terão direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 41.^a

Revisão das retribuições mínimas

As retribuições mínimas deverão ser revistas tendo em consideração o aumento do custo de vida, pelo que, nas revisões deste contrato, deverá ser este um dos princípios a ser ponderado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado.

2 — Excepto para os casos de turnos rotativos, aos trabalhadores cuja natureza de actividade não permita o descanso ao sábado e domingo serão assegurados, em cada período de sete dias, dois dias consecutivos de folga, os quais deverão coincidir como sábado e o domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

3 — São feriados obrigatórios:

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

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

5 — Acresce aos feriados enumerados o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado e o qual poderá, porém, em caso de acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, ser substituído outro dia.

6 — Será ainda considerada como feriado a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias de 30 dias remuneradas, em cada ano civil.

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

b) No ano da admissão os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completem até ao início das mesmas.

A proporção, para efeito do cálculo do período de férias, será de dois dias e meio por cada mês completo de trabalho. No final do ano se esta proporção for superior aos dias de férias gozado, o trabalhador terá direito a gozar os dias excedentes.

No caso de encerramento total da empresa, os trabalhadores admitidos nesse ano gozarão nessa altura o seu período de férias, mas, se até 31 de Dezembro se demitirem, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados em excesso, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — a) O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

b) A contravenção ao disposto na alínea anterior, pode originar responsabilidade disciplinar do trabalhador.

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

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

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas.

d) As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

e) O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, encerrar total ou parcialmente, o estabelecimento, durante pelo menos, 21 dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

b) Não se aplica o disposto na alínea anterior, podendo as férias ser gozadas no ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

c) Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

8 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e participação social e cultural.

9 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente ou seja iniciado noutro dia.

10 — a) É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, salvo se ocorrer motivo de força maior devidamente verificado pela comissão de trabalhadores, comissão sindical ou delegados sindicais.

b) No caso previsto na parte final da alínea anterior, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

c) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

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

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

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

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

b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do n.º 11 da presente cláusula;

c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

Oito dias antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 45.^a

Licença de retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir 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 cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 46.^a

Faltas — Princípios gerais

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

b) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

b) Para os efeitos do disposto na alínea anterior, caso os períodos normais de trabalho diário sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

c) Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas, com exceção das que forem dadas por motivo de casamento, que serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — As faltas devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela empresa, do qual será devolvido ao trabalhador cópia visada, depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

6 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras; até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Motivo de nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar no caso de acidente, doença ou parto da esposa ou companheira;
- h) Motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante que impeça a apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- j) Doação de sangue a título gracioso e excepcional;
- k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

3 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo 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.

4 — As faltas das alíneas b) e f) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referido ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 48.^a

Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — a) As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador;

b) Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos da alínea anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre na infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de justificação comprovadamente falsa.

4 — No caso de apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 49.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infração disciplinar a violação voluntária e culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva, dos princípios, direitos e garantias mútuos nela consignados, bem como ainda de toda a legislação laboral em vigor sobre a matéria.

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

3 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado o seu exercício dentro de 30 dias após o conhecimento da infração.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias após o seu início.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa por escrito dentro do prazo de quinze dias, que a seu pedido pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A inexistência ou irregularidade dolosa do processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 51.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a), serão obrigatoriamente precedidas de um processo disciplinar efectivado de acordo com a cláusula 50.^a; no caso da alínea d), será instaurado processo disciplinar nos termos legais:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até sete dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

3 — A comissão sindical ou intersindical deve acompanhar o processo disciplinar.

4 — As administrações devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas de cópia do respectivo processo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral, por decisão do trabalhador;
- d) Por caducidade dos contratos com prazo.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) 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 prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seu delegado 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — As situações atrás consideradas só poderão motivar o despedimento desde que se tenha concluído como sendo pouco provável ou impossível o justo sancionamento dos factos praticados e a correção do indivíduo através da aplicação das restantes sanções previstas neste contrato.

Cláusula 54.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

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

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

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo de e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 53.^a

11 — 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.

Cláusula 55.^a

Rescisão do contrato por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com 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 — A falta de aviso prévio previsto nesta cláusula obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 56.^a

Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

a) Violão intencional dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;

- b) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;
- c) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida, por exclusiva responsabilidade da entidade patronal;
- g) Mudança do local de trabalho para sítio que não lhe convenha;
- h) Verificação pelo tribunal da nulidade da justa causa alegada pela entidade patronal.

2 — Todo o trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a nove meses.

Cláusula 57.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço na empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 58.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, podendo, neste caso, os trabalhadores despedidos conservar-se ao serviço ou despedir-se com justa causa.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 59.^a

Alteração da entidade patronal

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

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vincidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que

se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade, durante os 30 dias anteriores à operação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos profissionais que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 60.^a

Falência da empresa

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Aos trabalhadores é obrigatório o pagamento integral das indemnizações previstas no n.º 2 da cláusula 56.^a, quando se tratar de falência fraudulenta. A responsabilidade do pagamento destas indemnizações cabe a quem e nas proporções constantes da decisão judicial.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 61.^a

Princípio geral

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual do trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 62.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de 1 hora e 30 minutos para cada percurso a ida e regresso diários dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal e ou de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 33.^a

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 62.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovados) e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador só iniciará o trabalho no dia imediato.

5 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim-de-semana.

6 — Sempre que em serviço o profissional conduza veículo da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

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

8 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,24 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina *Super*, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

9 — Os trabalhadores que normalmente se desloquem ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 1000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte ou e invalidez permanente.

10 — a) Os trabalhadores deslocados terão direito a 0,75 % sobre a retribuição acordada para o grupo 7 da tabela salarial por cada dia de deslocação.

b) No caso de os trabalhadores deslocados não poderem ir a suas casas nos sábados, domingos e feriados por impossibilidade de transporte, aqueles terão direito, por dia, a 1,5 % sobre a retribuição acordada para o grupo 7 da tabela salarial.

Cláusula 63.^a-A

1 — Os trabalhadores de transportes terão direito ao pagamento das refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho ou fora

das horas referidas nos n.^{os} 2, 3 e 4 desta cláusula pelas percentagens seguintes:

- Pequeno-almoço — 0,3;
- Almoço ou jantar — 1,2;
- Dormida e pequeno-almoço — 3,6;
- Pensão completa — 6.

As percentagens mencionadas incidem sobre a retribuição acordada para o grupo 7 da tabela salarial.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 12 e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o trabalho antes das 7 horas.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito a ceia quando estiver ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o trabalho extraordinário para refeição, esse tempo, até ao limite de uma hora, ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.^º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, em serviço, que serão pagas mediante apresentação de factura.

Cláusula 64.^a

Deslocações fora de Portugal continental

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Ajudas de custo no valor de 10% do preço do alojamento em hotel de classe turística;
- b) Ao pagamento, pela entidade patronal, de todos os impostos e contribuições legais no novo local de trabalho;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de quatro dias úteis acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- d) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- e) Ao pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- f) A um seguro contra riscos de viagem, acidente de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 1000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho, ou parte dela, seja paga, no local habitual de trabalho, a pessoa por ele indicada.

Cláusula 65.^a

Férias de trabalhadores deslocados de Portugal continental

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais bem como das férias suplementares previstas na cláusula 64.^a, alínea c).

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

Cláusula 66.^a

Doenças em deslocações

1 — Durante o período de doença, comprovada sempre que possível por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e têm ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento, e neste caso às despesas de trasladação ou funeral.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 67.^a

Refeitórios

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 68.^a

1 — A entidade patronal obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 17.^a

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

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações, quanto aos serviços em causa, e tomar iniciativa neste campo sempre sob continúa aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — As entidades patronais terão de elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, um regulamento de higiene e segurança, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, tendo sido anteriormente submetido à apreciação dos sindicatos.

6 — 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 instalação 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 equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios de laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros, de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de águas;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema de normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- o) Periodicidade e organização dos cursos de formação para os diversos escalões de trabalhadores (técnicos superiores, quadros médios e operários);
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes de doenças profissionais e sua discriminação.

7 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, aquando da sua entrada em vigor ou no acto da admissão do trabalhador, um exemplar do mesmo.

Cláusula 69.^a

Salvo acordo em contrário entre as partes, da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores abrangidos redução ou perda de regalias anteriormente adquiridas em termos de contrato individual de trabalho.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores que já não estejam ao serviço da empresa

As disposições contidas neste contrato não se aplicam aos trabalhadores que à data da sua entrada em vigor se tenham demitido da empresa.

Cláusula 71.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis de trabalho em vigor.

Cláusula 72.^a

Sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção, as empresas ficam obrigadas a apresentar ao Ministério do Trabalho e da Secretaria Social e ao sindicato outorgantes a reclassificação e enquadramento sindical de todos os trabalhadores, de acordo com este CCT e com as funções efectivamente desempenhadas.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes profissões:

a) 16 anos como idade mínima de admissão:

Arquivista técnico;

b) 18 anos como idade mínima de admissão:

Ajudante de motorista;

Auxiliar de serviços;

Cobrador;

Fiel de armazém;

Fogueiro;

Forneiro;

Guarda;

Mecânico de carpintaria;

Motorista;

Oleiro de sanitários;

Operador heliográfico;

Operador de enforna e desenforna;

Porteiro;

Prensador;

Preparador de pasta;

Servente;

Trabalhador de carga e descarga;

Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título académico, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior, as seguintes profissões:

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais;
Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial;

Controlador de produção — curso comercial ou equivalente;
Cronometrista — ensino preparatório complementar ou equivalente;
Desenhador:

1) Para desenhador de execução:

- a) Curso complementar — 11.^º ano (mecanotecnica, electrotecnia, construção civil, artes de fogo ou artes gráficas), que ingressarão como desenhador de execução tirocinante;
- b) Curso geral — 9.^º ano (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas), que ingressarão como tirocinante de desenhador do 1.^º ano, passando a desenhador de execução tirocinante no final do 2.^º ano;

2) Para desenhador industrial ou desenhador de arte aplicada:

- a) Experiência profissional de pelo menos cinco anos como desenhador de execução e uma das habilitações referidas no n.^º 1;
- b) Curso da via profissionalizante do 12.^º ano, nomeadamente desenhador de construções mecânicas ou técnico de *design* cerâmico/metais e pelo menos dois anos de experiência profissional;

3) Para desenhador projectista:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador industrial;

4) Para desenhador-criador de produto cerâmico:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador de arte aplicada;
- b) Curso superior de Design de Equipamento (bacharelato) e pelo menos um ano de experiência profissional como desenhador de arte aplicada;

5) Os trabalhadores com uma das habilitações anteriores e com experiência de uma especialidade de desenho não ficam sujeitos a qualquer tempo de tirocínio, nomeadamente os referidos no n.^º 1, sendo admitidos com base na sua qualificação profissional;

Fogueiro — admissão nas condições estabelecidas no 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; Modelador-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Motorista — carta de condução profissional; Operador de laboratório — curso industrial ou equivalente;

Pintor altamente especializado de painéis — curso de cerâmica decorativa de escolas técnicas ou equivalentes;
Pintor-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;
Planificador — curso comercial ou equivalente;
Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;
Técnico de serviço social — diplomado por escolas oficiais reconhecidas;
Trabalhadores de cantina ou referitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional;
Verificador de qualidade — curso industrial ou equivalente.

5 — Exceptuam-se do disposto no n.º 4 todos os profissionais, que já desempenhem, há mais de seis meses, as funções respectivas, ainda que não habilitados com os títulos académicos adequados para o efeito.

II — Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem quando for feita em mais de uma categoria profissional não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — O tempo de prestação do serviço militar não é contado como tempo de aprendizagem. Chegado, porém, o momento em que este teria terminado, se não fora a sua interrupção pelo serviço militar, o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária exame de aptidão, que, a ser julgado satisfatório, porá termo ao período de aprendizagem.

5 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

5 — a) Produção:

- 1) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com idade compreendida entre os 14 e os 15 anos, inclusive;
- 2) Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6;
- 3) Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;
- 4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano;

- 5) As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais de um ano em relação às restantes;
- 6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) Seis meses:

Alimentador-recolhedor de máquinas;
Condutor de transpaletas;
Condutor de vagonetas através de *chariot*;
Condutor de veículos industriais leves e pesados;
Desmoldador;
Encarrulador ou empilhador;
Ensacador;
Operador de máquina automática de amasar ou moer;
Operador de máquina automática de olaria;
Operador de máquinas do grupo 9;
Operador de pontes rolantes.

b) Dezoito meses:

Acabador;
Enquadrador;
Operador de instalação automática de preparação de pastas;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;
Operador de máquina semiautomática de olaria;
Operador de máquina de vidrar;

- 7) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior.

5 — b) Comércio:

- 1) Os praticantes de caixeiros serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;
- 3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completem, na empresa, três anos de permanência na categoria.

5 — c) Construção civil e madeiras:

- 1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- 2) Após três anos de permanência na categoria; poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por si indicada;

- 3) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior.

5 — d) Manutenção eléctrica:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos, será promovido a ajudante do 1.^o ano; desde que complete seis meses na profissão;

- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano.

5 — e) Profissionais de engenharia:

Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus I e II considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II.

5 — f) Gráficos:

- 1) Na profissão de fotógrafo haverá quatro anos de aprendizagem, três anos de auxiliar e um ano de estagiário;
- 2) Nas profissões de impressor e transportador haverá quatro anos de aprendizagem, um ano de auxiliar e um ano de estagiário.

5 — g) Manutenção mecânica:

- 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 de ensino oficial ou particular;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no ponto anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- 5) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular;
- 6) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas;

- 7) O ajudante de lubrificador após um ano de prática será promovido a lubrificador;
- 8) Os profissionais de 3.^a e de 2.^a classes que completem dois e três anos, respectivamente, de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 9) Após três anos de permanência na profissão e na empresa, poderá o operário não especializado ou servente de manutenção mecânica requerer um exame técnico-profissional para ser reclassificado, no caso de aprovação na profissão para que se mostre mais habilitado.

5 — h) Químicos:

- 1) Na carreira profissional dos analistas físico-químicos, o estágio tem a duração de um ano, passado o qual se ascenderá à classe de 3.^a;
- 2) Os analistas físico-químicos de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos a 2.^a e 1.^a classes, respectivamente, ao fim de dois e três anos.

5 — i) Técnicos de desenho:

- 1) O desenhador de execução tirocinante ao completar um ano na categoria ascenderá a desenhador de execução (até três anos);
- 2) A promoção de desenhadores com mais de três anos às categorias superiores a desenhador de execução faz-se pelo desempenho das respectivas funções, por preenchimento de vagas ou por proposta da empresa;
- 3) O desenhador de execução e o desenhador industrial poderão fazer carreira para a categoria de técnico industrial;
- 4) Os desenhadores projectistas ou os desenhadores-criadores que passem a exercer funções de coordenação em relação a profissionais da sua área de actividade e do seu nível ou relativamente a profissionais de outras áreas, de nível equivalente, serão remunerados com o vencimento praticado para o técnico industrial do grau III. Esta situação, poderá ter carácter permanente ou transitório, devendo, neste último caso, o exercício de funções não ser superior a seis meses seguidos ou interpolados, no período de um ano civil;
- 5) O desenhador-criador de produto cerâmico que seja diplomado com um curso superior (Design de Equipamento ou Artes Plásticas) terá uma carreira equivalente à definida para os profissionais de engenharia.

5 — j) Técnicos de serviço social:

Consideram-se os graus I e II, respectivamente, de estágio e adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

ANEXO II

Definição de funções

Abocador. — É o trabalhador que executa a colagem boca a boca de peças cerâmicas, em cru ou em chacta, com vista à sua posterior enforma.

Acabador. — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

Acabador de imagens e estatuetas. — É o trabalhador que acaba, à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, imagens, estatuetas ou peças figurativas equivalentes.

Acabador de louça sanitária. — É o trabalhador que acaba as peças de sanitário provenientes de fabrico semiautomático, preparando-as para serem vidradas.

Acabador de tubos de grés. — É o trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como: fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com as normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o profissional que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Agente de métodos. — É o profissional que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Agente técnico de arquitectura e engenharia. — É o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor, podendo ter os seguintes graus:

Grau I. — É o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados.

Grau II. — É o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma as decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delineia o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

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

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador nas suas funções.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as monobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e auxilia também as cargas e descargas quando necessário.

Ajudante de oleiro de sanitários. — É o trabalhador que auxilia o oleiro de sanitários em trabalhos da sua competência.

Ajudante de operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

Ajudante de prensador. — É o trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas funções.

Ajudante de preparador de pasta. — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

Alimentador/recolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que transfere a louça de um sistema de transporte automático para qualquer máquina ou vice-versa.

Alimentador/recolhedor de máquina. — É o trabalhador que predominantemente, alimenta ou recolhe os produtos de qualquer dispositivo mecânico, com accionamento próprio, que introduz modificação no produto. Esta categoria aplica-se igualmente em bandas transportadoras destinadas à distribuição seleccionada do trabalho, nomeadamente dos cromadores.

Amassador ou moedor de barro. — É o trabalhador que prepara o barro, seja qual for o processo adoptado.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

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

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção, podendo ainda colaborar no controlo e na verificação de qualidade.

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.

Arvorado ou seguidor. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Podem também ser designado chefe de equipa.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo, sempre que é necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de ecomendas.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem, preparando-se para ascender à categoria de estagiário.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com a idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e parte afins de viaturas.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados, podendo ainda efectuar a montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário. É igualmente responsável pela inspecção periódica e conservação dos equipamentos inerentes à sua função.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas quentes e frias, alcoólicas ou não, bem como sanduíches, torradas e pratos ligeiros em estabelecimentos hoteleiros ou similares.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontra instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, anuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que está adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixoteiro (gazeteiro). — É o profissional que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

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

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o profissional que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais, utilizando para as moldações ferramentas manuais ou mecânicas.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de equipa de manutenção. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa da produção. — É o trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas em que se fabrique mais de um produto distinto e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector. Por produtos distintos entende-se: louça sanitária, azulejos, pavimentos (ladrilhos, mosaicos e placas), louça doméstica ou decorativa, cerâmica electrotécnica, refractários, telha e tijolo.

Chefe de turno. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turno.

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

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

Condutor de transpaletas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com dispositivos eléctricos de transporte e pequena elevação de condução apeada.

Condutor de vagonetas através de «chariot». — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz vagonetas de e para os fornos utilizando o transbordador.

Condutor de veículos industriais leves. — É o trabalhador que conduz tractores, bulldozers, dumpers, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que conduz tractores, bulldozers, dumpers, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido superior 3500 kg, inclusive.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e medições em obras.

Controlador de produção. — É o trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo aponentador ou encarregado de secção. Deverá ter habilitado com o curso comercial ou equivalente.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectuarem correcções ou apurar responsabilidades.

Copeiro. — Superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar: pode empratar fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e de utilizar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cosedor de panos. — É o trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do apropriação (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cromador-roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou azulejo, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos o rolo, baeta ou escova.

Cronometrista. — É o trabalhador que predominantemente procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de determinadas tarefas, executando ainda o seu registo e fazendo a respectiva análise estatística. Deverá ter habilitações equivalentes ao ensino preparatório complementar.

Decorador. — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

Decorador de serigrafia. — É o trabalhador que decora, por serigrafia, em aparelhos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desencaixador de azulejos. — É o trabalhador que retira das gazetas os azulejos, ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenhador de arte aplicada. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador-criador, ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa os desenhos das peças, moldes e outros com fins decorativos. Define e descreve os desenhos até ao pormenor necessário, técnico ou artístico, para a sua ordenação e processo executivo; verifica medidas e contracções das peças fabricadas. Utiliza conhecimentos técnicos e artísticos de materiais e de processos de execução. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode especializar-se em artes gráficas-publicidade, executando todo o trabalho de arte final, gráfica ou publicitária.

Desenhador-criador de produto cerâmico. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado,

verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha os produtos de cerâmica e ou os seus motivos artísticos, decorativos ou publicitários. Desenvolve uma actividade criativa no estudo ou projecto das formas estéticas e qualidades de um produto, considerando factores como beleza, funcionalidade e praticidade. Colabora na solução de problemas de produção, nomeadamente na criação de modelos. Elabora e executa os planos, vistas, perspectivas, moldes ou maquetas, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e produtos. Efectua orçamentos ou estimativas de custos. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos ou esquemas, gráficos, reduções, ampliações ou alterações, a partir de elementos detalhados fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações precisas. Poderá efectuar medições e levantamentos de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa. Efectua outros trabalhos similares.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional para ingresso na categoria de desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho mais qualificados no âmbito de uma actividade/especialidade compatível.

Desenhador industrial. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador projectista ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas de conjunto ou pormenor de peças, equipamentos ou instalações, em trabalhos novos ou de manutenção, nomeadamente vistas, plantas, alçados, perspectivas, diagramas, gráficos e outros traçados rigorosos, com base em esboços, especificações e conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra. Efectua levantamentos, medições, esboços e descrição de elementos existentes. Efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho, nomeadamente áreas, pesos e volumes. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode ocupar-se numa ou mais das especialidades seguintes: mecânica e máquinas; equipamento e instalação eléctrica; construções e instalações industriais.

Desenhador projectista. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Pormenoriza ou desenvolve o projecto, efectua cálculos e elabora notas descritivas e de síntese que completem ou esclareçam os aspectos particulares das peças desenhadas que se tornem necessárias à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução. Colabora, quando necessário, na elaboração ou análise de cadernos de encargos, elementos para orçamentos ou estimativas de custo e processos de concurso.

Presta apoio técnico ou assistência em trabalhos de construção, montagem ou instalação de equipamentos, estabelecendo ligação de informações entre a obra e o projecto. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desmoldador. — É o trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda. Arruma-se convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Desvidrador. — É o trabalhador que retira o vidro de peças que vão ser sujeitas a posterior cozedura, a fim de evitar que as mesmas possam ficar coladas entre si.

Ecónomo. — Orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

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

Embalador-empalhador. — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha, em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

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 bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de creche. — É o trabalhador que tem como função a prestação de todos os cuidados necessários às crianças, sua vigilância e, bem assim, a responsabilidade da higiene dos locais a elas destinados.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo;

recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado-ajudante. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

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

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços dentro do seu sector, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e higiene nos locais de trabalho, bem como pela orientação e disciplina de outros trabalhadores adstritos a essa função.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que tem como função a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores de manutenção, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias à boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. Substitui as anteriores profissões de: encarregado electricista e encarregado metalúrgico.

Encarregado de modelação. — É o trabalhador que, permanecendo na secção de modelação, tem como função a orientação e disciplina imediata dos modeladores e outros trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de pintura altamente especializado. — É o trabalhador que tem como funções a orientação e disciplina imediata dos pintores altamente especializados, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

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

Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins ao seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. (Esta categoria abrange implicitamente a categoria de mestre forneiro.)

Encarrulador ou empilhador. — É o trabalhador que dispõe em pilhas (carrulos, carros ou prateleiras) os azulejos ou outros produtos, crus ou cozidos.

Enfermeiro. — Avalia as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades. Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem, directos e globais, em medicina curativa, preventiva e do trabalho e avalia os seus resultados.

Enfermeiro-chefe. — Gere os postos de prestação de cuidados de enfermagem. Orienta, supervisa e avalia o pessoal de enfermagem desses serviços. Participa na gestão do serviço onde está integrado. Presta cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal de enfermagem. Avalia as necessidades em unidades de enfermagem aos utentes, o nível de cuidados prestados e propõe melhorias.

Enfermeiro especialista. — Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem globais a todos os níveis de prevenção, estando, além disso, preparado para prestar cuidados específicos em especialidades legalmente instituídas e na medicina do trabalho. Trabalha em conjunto com a equipa de saúde e grupos da comunidade.

Enfermeiro-supervisor. — Orienta e avalia directamente a aplicação de cuidados de saúde, propõe medidas necessárias à melhoria do nível desses cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços. Orienta, supervisa e avalia os enfermeiros-chefes dos serviços que lhes estão atribuídos.

Enquadrador. — É o trabalhador que procede à formação de placas de revestimento, constituídas por pequenas peças de cerâmica, coladas em suporte de papel ou qualquer outro material.

Ensacador. — É o trabalhador que, predominantemente, conduz o ensacamento, manual ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios, fazendo a limpeza da sua zona de trabalho.

Entalhador ou abridor de chapas. — É o trabalhador que abre desenhos em papel ou chapa de metal.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

Escolhedor de feldspato. — É o trabalhador que faz a selecção e separação deste produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — É o trabalhador que em linha automática de escolha procede à selecção de defeitos e tonalidades de azulejos e ou pavimentos vidrados.

Escolhedor de loiça sanitária. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos de loiça sanitária, excluindo os acessórios, em cru ou cozidos, fazendo, se necessário, o seu espanamento.

Estampador. — É o trabalhador que imprime no papel gravuras abertas em metal, manualmente e a frio, podendo igualmente operar com máquinas de estampar.

Estagiário, praticante e aprendiz. — São os trabalhadores que estagiam, praticam ou fazem aprendizagem nas funções inerentes às respectivas categorias.

Ferramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de materiais ou produtos, tendo ainda a seu cargo as existências físicas, isto é, o controlo da ficha de stock, podendo ser responsável pela disciplina até dois subordinados.

Filtrador de pasta. — É o trabalhador que trabalha com filtros-prensa ou outros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza dos tubulares, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa formas de trabalho.

Formista-moldista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

Forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos, nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação do

técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como fórneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Forneiro ajudante. — É o trabalhador que auxilia o fórneiro na sua missão ou alimenta o forno sob a orientação daquele.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresa, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou prepara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Gazeteiro. — É o trabalhador que fabrica caixaria de enforna, ou gazetas, manual ou mecanicamente, podendo ainda proceder à sua reparação e conservação.

Gravador. — É o trabalhador que, compondo desenhos ou não, grava em metal.

Gravador-criador. — É o trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

Gravador em telas de serigrafia. — É o trabalhador que, compondo desenhos, grava em tela de serigráfica.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquinas e equipamentos em laboração, fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor provativo.

Impressor. — É o trabalhador que monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas, 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.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Lapidador ou polidor. — É o trabalhador que lapida ou pule loiça ou material eléctrico depois de cozido.

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboá-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes, é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador de caulinos e areias. — É o trabalhador que limpa e separa, por lavagem, estes materiais e as suas impurezas.

Limador alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador auto. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda-lhes o óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas de estruturas.

Misturador. — É o trabalhador que procede à mistura homogénea de lotes de pequenas peças cerâmicas para posterior enquadramento e colagem. Poderá ainda abastecer os postos de trabalho com o produto da mistura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Modelador-criador. — É o trabalhador que é responsável pela criação de novos modelos originais para o fabrico do primeiro modelo, podendo ainda proceder a vários ensaios inerentes à modelação.

Moldador de estruturas em fibras. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa moldes e ou madres para fins cerâmicos em araldite ou produto similar.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rasagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de refractários anticorrosivos. — É o trabalhador que executa a montagem de aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários, anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

Montista. — É o trabalhador que faz a montagem das peças metálicas na pequena aparelhagem eléctrica ou em peças cerâmicas.

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

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

Oleiro acabador de loiça artística e decorativa. — É o trabalhador que fabrica e acaba por lambugem ou à lastra um conjunto de peças que, depois de por ele coladas, se constituem numa só peça de escultura.

Oleiro de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que enche, desmolda e acaba acessórios de sanitários.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara o barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro enchedor. — É o trabalhador que fabrica manualmente material refratário em formas de gesso, de madeira ou noutras e que a desmolda e acaba.

Oleiro formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro jaulista. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas e contramolde em máquinas não automáticas.

Oleiro de lambugem de sanitários. — É o trabalhador que enche os moldes de loiça sanitária com pasta (lambugem), desmolda-os, fazendo o seu acabamento, excluindo os acessórios.

Oleiro de linha automática de loiça sanitária. — É o trabalhador que molda e desmolda as peças, faz os primeiros acabamentos, bem como algumas colagens, e as coloca e retira das alpiotas.

Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador-afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Operador de atomizador. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto dos secadores atomizadores.

Operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não), nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Operador de estufas ou secador. — É o trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

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

Operador de instalação e preparação automática de pastas. — É o trabalhador que tem por função o controlo de todo um sistema de automatização de pesagem e preparação de pasta.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista.

Operador de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que executa operações de enchimento e ou vazamento e outras específicas destas linhas.

Operador manual de balanças. — É o trabalhador que manualmente pesa o produto para prensagem.

Operador de máquinas de agrafar. — É o trabalhador que tem por função agrafar as grades ou caixas de cartão para embalagem de determinados produtos cerâmicos, podendo ainda cintar as referidas embalagens.

Operador de máquinas de amassar ou moer. — É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na Trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

Operador de máquina automática. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina automática de descarga. — É o trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina automática de olaria. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da mesma, sem efectuar qualquer serviço especializado de oleiro.

Operador de máquina de estampar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, funcionamento e regulação da respectiva máquina.

Operador de máquina de filetar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de lavar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, recolha dos produtos e limpeza da mesma.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — É o trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla ainda a saída do material desde a boca da fieira até à entrada no secador.

Operador de máquina de plastificar. — É o trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico, que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

Operador de máquina de prensar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

Operador de máquina semiautomática de olaria. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma, utilizando, para o efeito, os seus conhecimentos de oleiro.

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso. — É o trabalhador que prepara a pasta de gesso, tendo ainda a seu cargo a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina tipo «roller». — É o trabalhador responsável pela alimentação e recolha, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que opera com uma máquina de triturar e procede à sua alimentação.

Operador de máquina de vidrar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de pontes rolantes. — É o trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Papeleiro. — É o trabalhador que corta cromos e papeis estampados.

Pedreiro/trolha. — É o trabalhador que, exclusivamente 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 cerâmico. — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pinzel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pinzel de imagens e estatuetas.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor altamente especializado de painéis. — É o trabalhador que compõe, desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Pintor altamente especializado de porcelana. — É o trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com o mínimo de dez anos na profissão de pintor, ou com oito anos, desde que possua curso profissional adequado.

Pintor criador. — É o trabalhador que cria motivos de decoração, que os desenha e pinta a pincel em loiça ou painéis de azulejos.

Pintor de veículos, máquinas e móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demais do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir e arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática. Esclarece-se que prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extraí automaticamente.

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

Preparador. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — É o trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou caco de grés, para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforma. — É o trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforma.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Preparador de mostruário. — É o trabalhador que tem a seu cargo a confecção, preparação e acondicionamento de mostruários.

Preparador de pasta de gesso. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de gesso para moldes ou madres.

Preparador de telas de serigrafia. — É o trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

Preparador de trabalho de manutenção. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na manutenção, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramenta, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível. [Substitui a categoria de preparador de trabalho (EL) (MET).]

Profissional de engenharia:

Definição. — É o profissional que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico, a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar 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 estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a 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 discrete e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- 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 ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do 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 a experiência acumulada, necessite 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) Actividade técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e continua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com 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 trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Profissional de engenharia do 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 do trabalho 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;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa 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 responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria 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 tomar decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gostos, 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.

Rebarbador. — É o trabalhador que retira a rebarba das peças em cru ou cozidas.

Recolhedor de taras. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à recolha de taras vazias e seu encaminhamento para as secções convenientes.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Retocador ou espanador. — É o trabalhador que tem por funções retocar as peças em cru ou depois de vidradas e espanar as peças antes de serem vidradas. Por conveniência de serviço, estes trabalhos podem ser executados isoladamente, isto é, retocar ou espanar.

Retocador de loiça sanitária. — É o trabalhador que retoca peças de loiça sanitária de forma a garantir a definição em loiça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidração.

Roçador ou desbastador. — É o trabalhador que roça ou desbasta, por abrasão, qualquer peça cerâmica.

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

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador de portas de forno. — É o trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enforna.

Técnico cerâmico. — É o trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar, nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

Técnico electricista. — É o trabalhador que tenha completado cinco anos de efectivo serviço na categoria de oficial e possua o curso profissional de electricista ou de radioelectrónica de uma escola oficial de ensino técnico-profissional ou de outras escolas ou institutos, cuja equivalência seja reconhecida pelo Ministério da Educação, ou habilitações profissionais equivalentes. Deverá satisfazer, pelo menos, a uma das seguintes condições:

- a) Supervisão directa de outros profissionais electricistas com categoria de oficial;
- b) Responsabilidade e decisão na detecção e reparação de avarias de todos os equipamentos em funcionamento.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização. Guiar-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabris determinada pelos órgãos superiores da empresa. Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção, como o estudo de métodos e preparações de trabalho plenamente fabril.

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

Técnico de serviço social:

Definição. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais decorrentes da situação específica das empresas.

Do grau I. — É o técnico de serviço social sem experiência anterior (recém-formado) que executa funções bem definidas e devidamente regulamentadas. Executa trabalho individualizado sob a orientação de técnico de serviço social de grau superior ou apoiado nos seus conhecimentos técnicos. Colabora em trabalho de equipa de acordo com a sua formação, mas sem tomar iniciativas.

Do grau II. — É o trabalhador com experiência que executa tarefas que exigem criação, dinamização e programação. Coordena trabalhos que necessitam de iniciativa, assim como algumas tomadas de decisão. Diagnóstica e trata de problemas que afectam os indivíduos e os grupos e faz identificação daqueles que exigem uma reforma de estrutura.

Do grau III. — É o trabalhador com conhecimentos técnicos especializados, aliados ao conhecimento global e particular de aspectos humanos integrantes da empresa, que exerce funções cujo grau de precisão exige espírito de inovação. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a sua planificação e execução.

Do grau IV. — É o trabalhador que executa tarefas de coordenação e ou chefia a quem cabem já tomadas de decisão. Elabora pareceres em influência directa na definição da política de pessoal da empresa e promove o desenvolvimento das potencialidades pessoais e sociais de realização individual e colectiva.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, sem qualquer experiência, faz tirocinio para ascender a desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho em trabalhos compatíveis.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças mecanicamente.

Torneiro mecânico. — É o 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.

Trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outros, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Transportador. — Prepara os quadros (forrar, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientando as características de ordem técnica.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos e trabalho executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

Vidrador de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que vidra, por qualquer processo, acessórios de sanitários.

Vidrador de loiça sanitária. — É o trabalhador que vidra peças de loiça sanitária, excluindo os acessórios.

Zincador. — É o trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamparia em peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramentos de categorias profissionais

Grupo 03:

Profissional de engenharia do grau VI.

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau V.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau III.
Técnico industrial do grau III.
Técnico do serviço social do grau IV.

Grupo 1:

Chefe do sector fabril.
Chefe do turno.
Desenhador-criador do produto cerâmico.
Desenhador projectista.
Encarregado geral.
Enfermeiro-supervisor.
Modelador criador.
Pintor criador.
Profissional de engenharia do grau II.
Técnico industrial do grau II.
Técnico do serviço social do grau III.

Grupo 2:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau II.
Analista principal.
Encarregado de modelação.
Encarregado de pintura altamente especializado.
Enfermeiro-chefe.
Profissional de engenharia do grau I-B.
Técnico de cerâmica.
Técnico industrial do grau I.
Técnico do serviço social do grau II.

Grupo 3:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau I.
Chefe de vendas.
Desenhador de arte aplicada.
Desenhador industrial.
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.
Encarregado de manutenção.
Enfermeiro especialista.
Gravador criador.
Preparador de trabalho de manutenção.
Profissional de engenharia do grau I-A.
Técnico de electrónica.
Técnico de serviço social do grau I.
Encarregado de fogueiro.

Grupo 4:

Pintor altamente especializado de porcelanas.
Caixeiro chefe de secção ou caixeiro encarregado.
Controlador de qualidade.
Encarregado de armazém.
Encarregado de secção.
Inspector de vendas.
Modelador de 1.^a
Pintor altamente especializado de painéis.

Grupo 5:

Agente de métodos.
Analista físico-químico de 1.^a
Arvorado ou seguidor.
Chefe de equipa de manutenção.
Chefe de movimento.

Controlador com mais de dois anos.

Desenhador de execução com mais de seis anos.
Encarregado ajudante.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro.
Planificador.
Técnico electricista.
Técnico fabril.

Grupo 5-A:

Fiel de armazém.
Modelador de 2.^a
Pintor de 1.^a (cerâmico).

Grupo 6:

Afinador de máquinas de 1.^a
Analista físico-químico de 2.^a
Bate-chapas de 1.^a
Bombeiro fabril.
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a
Chefe de equipa de produção.
Condutor de veículos industriais pesados.
Controlador até dois anos.
Controlador de produção.
Desenhador de execução de três a seis anos.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fogueiro de 1.^a
Fotógrafo.
Fresador mecânico de 1.^a
Gravador de 1.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Moldador de estruturas em fibra.
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Montador de refractários anticorrosivos de 1.^a
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de dois anos.
Oleiro acabador de loiça artística e decorativa.
Oleiro de lambugem de sanitários.
Oleiro de linha automática de louça sanitária.
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a
Operador de laboratório.
Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor de construção civil de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Polidor de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Traçador-marcador de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.
Verificador de qualidade.
Vidrador de loiça sanitária.
Encarregado de limpeza.

Grupo 7:

Acabador de imagens e estatuetas de 1.^a
Acabador de loiça sanitária.
Afiador de ferramentas de 1.^a

- Afinador de máquinas de 2.^a
 Ajudante de oleiro de sanitário.
 Analista físico-químico de 3.^a
 Apontador.
 Condutor de veículos industriais leves.
 Bate-chapas de 2.^a
 Caixeiro de 1.^a
 Caixeiro de praça ou pracista.
 Caixeiro-viajante.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.^a
 Cobrador.
 Cozinheiro de 1.^a
 Cronometrista.
 Decorador de 1.^a
 Decorador de serigrafia.
 Desenhador de execução com menos de 3 anos.
 Ecónomo.
 Entalhador ou abridor de chapas de 1.^a
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.
 Escolhedor de loiça sanitária.
 Estampador.
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Filtrador de pasta.
 Formista-moldista de 1.^a
 Forneiro.
 Fresador mecânico de 2.^a
 Funileiro-latoeiro de 1.^a
 Gravador de 2.^a
 Gravador em telas de serigrafia.
 Limador-alisador de 1.^a
 Lubrificador de máquinas.
 Malhador.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de carpintaria.
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Motorista de ligeiros.
 Oficial electricista com menos de 2 anos.
 Oleiro enchedor.
 Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a
 Oleiro jaulista de 1.^a
 Operador-afinador de máquinas.
 Operador de atomizador.
 Operador de enfora e desenfora.
 Operador de instalação de preparação automática de pasta.
 Operador de máquina de amassar ou moer.
 Operador de máquina semiautomática de olaria.
 Operador de máquina tipo roller.
 Operador de pontes rolantes.
 Pintor cerâmico de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
 Polidor de 2.^a
 Prensador.
 Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.
 Prospector de vendas.
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Retocador de louça sanitária.
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
- Torneiro de 1.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Traçador-marcador de 2.^a
 Vidrador de 1.^a
 Preparador de telas de serigrafia.
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Ajudante de fiel de armazém.
- Grupo 8:**
- Acabador de 1.^a
 Acabador de imagens e estatuetas de 2.^a
 Acabador de tubos de grés.
 Afidador de ferramentas de 2.^a
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Ajudante de motorista.
 Ajudante de operador de enfora e desenfora.
 Alimentador/recolhedor de louça sanitária.
 Arquivista técnico com mais de quatro anos.
 Auxiliar de laboratório.
 Bate-chapas de 3.^a
 Caixeiro de 2.^a
 Caixoteiro de 3.^a
 Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
 Cromador/roleiro de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Decorador de 2.^a
 Demonstrador.
 Desencaixador de azulejo.
 Desenhador de execução tirocinante.
 Despenseiro.
 Desvidrador.
 Embalador-empalhador.
 Encarrulador ou empilhador.
 Ensacador.
 Entalhador ou abridor de chapa de 2.^a
 Escolhedor.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Formista.
 Formista-moldista de 2.^a
 Forneiro-ajudante.
 Fresador mecânico de 3.^a
 Funileiro-latoeiro de 2.^a
 Impressor.
 Ladrilhador ou azulejador de 2.^a
 Lapidador ou polidor.
 Limador-alisador de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
 Montador de refractários anticorrosivos de 2.^a
 Oleiro asador-colador.
 Oleiro de acessórios de sanitários.
 Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a
 Oleiro jaulista de 2.^a
 Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a
 Operador de estufas e secadores.
 Operador de linha automática de louça sanitária.
 Operador de máquina automática de olaria.
 Operador de máquina automática de descarga.
 Operador de máquina de molde, corte e carga.
 Operador de máquina de plastificar.
 Operador de máquina de prensar.
 Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso.

Operador de máquina de triturar madeira.
 Operador de máquina de vidrar.
 Pedreiro/trolha de 2.^a
 Pintor de construção civil de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
 Amassador ou moedor de barros.
 Polidor de 3.^a
 Preparador de chamote.
 Preparador de enforna.
 Preparador de mostruários.
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
 Tapador de portas de forno.
 Torneiro de 2.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Trabalhador de cargas e descargas.
 Traçador-marcador de 3.^a
 Transportador.
 Vidrador de 2.^a
 Vidrador de acessórios sanitários.
 Zincador.

Grupo 9:

Abocador.
 Acabador de 2.^a
 Ajudante de prensador.
 Ajudante de preparador de pasta.
 Alimentador/recolhedor de máquina.
 Arquivista técnico com menos de quatro anos.
 Auxiliar de armazém.
 Cafeteiro.
 Caixeleiro de 3.^a
 Caixoteiro de 2.^a
 Condutor de transpaletas.
 Condutor de vagonetas através de charriot.
 Cromador roleiro de 2.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Desmoldador.
 Embalador.
 Empregado de balcão.
 Enquadrador.
 Escolhedor de feldspato.
 Ferramenteiro com mais de um ano.
 Fogueiro de 3.^a
 Fotógrafo estagiário.
 Funileiro-latoeiro de 3.^a
 Gazeteiro.
 Lavador de caulinos e areias.

Grupo 9:

Limador-alisador de 3.^a
 Lubrificador auto.
 Misturador.
 Montista.
 Operador heliográfico com mais de quatro anos.
 Operador manual de balanças.
 Operador de máquina de agrafar.
 Operador de máquina automática.
 Operador de máquina de estampar.

Operador de máquina de filetar.
 Operador de máquina de lavar.
 Papeleiro.
 Pré-oficial electricista do 2.^º ano.
 Preparador de pasta de gesso.
 Rebarbador.
 Recolhedor de taras.
 Retocador ou espanador.
 Roçador ou desbastador.
 Tirocinante de desenho do 2.^º ano.

Grupo 10:

Auxiliar de serviços.
 Caixeiro-ajudante do 3.^º ano.
 Copeiro.
 Cosedor de panos.
 Empregado de creche.
 Empregado de refeitório.
 Estagiário de analista físico-químico.
 Ferramenteiro até um ano.
 Fotógrafo auxiliar do 3.^º ano.
 Guarda ou porteiro.
 Lavador.
 Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica.
 Operador heliográfico com menos de quatro anos.
 Preparador.
 Servente.
 Tirocinante de desenhador do 1.^º ano.
 Trabalhador de limpezas.

Grupo 11:

Ajudante de lubrificador.
 Aprendiz de produção do 4.^º ano de:
 Gravador.
 Modelador.
 Pintor.

 Caixeleiro-ajudante do 2.^º ano.
 Impressor estagiário.
 Praticante de manutenção mecânica do 2.^º ano de:
 Canalizador.
 Ferreiro ou forjador.
 Fresador mecânico.
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos, ou cortantes.
 Serralheiro mecânico.
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
 Torneiro mecânico.

Pré-oficial electricista do 1.^º ano.
 Transportador estagiário.

Grupo 12:

Ajudante de fogueiro do 3.^º ano.
 Aprendiz de produção do 3.^º ano.
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos.
 Caixeleiro-ajudante do 1.^º ano.
 Fotógrafo auxiliar do 2.^º ano.

Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:

Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.

Grupo 13:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Ajudante de fogueiro do 2.º ano.
Aprendiz da construção civil do 2.º ano.
Aprendiz de produção do 2.º ano.

Fotógrafo auxiliar do 1.º ano.
Impressor auxiliar.

Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.

Transportador auxiliar.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
Ajudante de fogueiro do 1.º ano.
Aprendiz da construção civil do 1.º ano.
Aprendiz gráfico do 4.º ano.

Aprendiz de produção do 1.º ano.

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Admissão aos 14 anos no 4.º ano.

Admissão aos 15 anos no 3.º ano.

Admissão aos 16 anos no 2.º ano.

Admissão aos 17 anos no 1.º ano.

Grupo 15:

Aprendiz de electricista do 3.º ano.

Aprendiz gráfico do 3.º ano.

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.

Funileiro-latoeiro.

Limador-alisador.

Rectificador mecânico.

Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.

Serralheiro mecânico.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.

Torneiro mecânico.

Admissão aos 14 anos no 3.º ano.

Admissão aos 15 anos no 2.º ano.

Admissão aos 16 anos no 1.º ano.

Praticante de caixeiro do 3.º ano.

Grupo 16:

Aprendiz de electricista do 2.º ano.

Aprendiz gráfico do 2.º ano.

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.

Ferreiro ou forjador.

Fresador mecânico.

Funileiro-latoeiro.

Rectificador mecânico.

Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.

Serralheiro mecânico.

Limador-alisador.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.

Torneiro mecânico.

Admissão aos 14 anos no 2.º ano.

Admissão aos 15 anos no 1.º ano.

Auxiliar menor do 2.º ano.

Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Pré-aprendiz do 2.º ano, com 15 anos.

Grupo 17:

Aprendiz de electricista do 1.º ano.

Aprendiz gráfico do 1.º ano.

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.

Ferreiro ou forjador.

Fresador mecânico.

Funileiro-latoeiro.

Limador-alisador.

Rectificador mecânico.

Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.

Serralheiro mecânico.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.

Torneiro mecânico.

Admissão aos 14 anos no 1.º ano.

Auxiliar menor do 1.º ano.

Praticante de caixeiro do 1.º ano.

Pré-aprendiz do 1.º ano, com 14 anos.

ANEXO IV
Tabela salarial

| Grupos | Vencimento |
|-----------|-------------|
| 03 | 144 100\$00 |
| 02 | 127 400\$00 |
| 01 | 108 200\$00 |
| 0 | 94 200\$00 |
| 1 | 74 250\$00 |
| 2 | 67 100\$00 |
| 3 | 60 950\$00 |
| 4 | 58 200\$00 |
| 5 | 55 950\$00 |
| 5-A | 51 700\$00 |
| 6 | 50 600\$00 |
| 7 | 47 600\$00 |
| 8 | 45 400\$00 |
| 9 | 42 900\$00 |
| 10 | 40 900\$00 |
| 11 | 35 000\$00 |
| 12 | 30 750\$00 |
| 13 | 28 450\$00 |

| Grupos | Vencimento |
|----------|------------|
| 14 | 26 150\$00 |
| 15 | 24 000\$00 |
| 16 | 23 000\$00 |
| 17 | 22 500\$00 |

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas:

José Augusto Sousa Martins Leal.
Joaquim Gabriel Dimas Tomás.

Depositado em 22 de Março de 1989, fl. 102 do livro n.º 5, com o n.º 100/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

1, 2 e 3 —

4 — A presente tabela salarial entrará em vigor no dia 1 de Dezembro de 1988.

Cláusula 27.ª

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de novos trabalhadores;

b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar não poderá exceder 160 horas de trabalho por ano ou duas horas por cada dia normal de trabalho.

4 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração equivalente à retribuição normal acrescida de 75 % na primeira hora e de 100 % nas horas subsequentes ou fracções.

5 — O trabalho suplementar deverá ser registado em livro próprio, com visto de cada trabalhador, imediatamente após a sua prestação, com a indicação expressa do respectivo fundamento.

Cláusula 28.ª

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriado, tem direito ao acréscimo

de 200% sobre a sua retribuição normal, ou seja, acrescendo ao vencimento normal a remuneração correspondente a dois dias de trabalho normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá ser inferior a quatro horas, independentemente do número daqueles que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — A prestação de trabalho em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente de 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

4 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e de ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1000\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

ANEXO III

Tabela das remunerações certas mínimas

| Grupo | Categorias profissionais | Remunerações |
|-------|--|--------------|
| A | Director administrativo Director de serviços Chefe geral de serviços | 71 850\$00 |
| B | Chefe de escritório Analista de sistemas Chefe de contabilidade/técnico de contas Chefe de serviços | 65 300\$00 |
| C | Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico Tesoureiro | 59 400\$00 |
| D | Caixa (a) Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 1. ^a Operador mecanográfico | 52 450\$00 |
| E | Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 2. ^a Perfurador-verificador Mecanográfico de 1. ^a | 47 650\$00 |
| F | Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador mecanográfico de 2. ^a | 43 200\$00 |

| Grupo | Categorias profissionais | Remunerações |
|-------|--|--------------|
| G | Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário do 2. ^º ano | 38 400\$00 |
| H | Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário do 1. ^º ano | 32 400\$00 |
| I | Cobrador | 45 450\$00 |
| J | Telefonista | 42 250\$00 |
| K | Contínuo Porteiro | 38 800\$00 |
| L | Paquete | 24 700\$00 |

(a) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 1350\$ para faltas. Em caso de ausência do titular o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durará a substituição.

Porto, 5 de Dezembro de 1989.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 7 de Dezembro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Março de 1989, a fl. 101 do livro n.º 5 com o n.º 95/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 33.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1 os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,41% sobre a remuneração do grupo 8 das respectivas tabelas.

3 —

4 —

5 — O valor constante do n.º 2, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

a) O valor que vigorará na vigência acima referida será de 340\$dia.

Cláusula 76.^a

Início da vigência das tabelas salariais

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989.

Cláusula 82.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de 4880\$, com efeito a partir de 1 de Janeiro de 1989.

Tabelas de remuneração mínima mensal

| Grupo | Salários |
|-------|-------------|
| 1 | 130 850\$00 |
| 2 | 101 630\$00 |
| 3 | 94 540\$00 |
| 4 | 80 040\$00 |
| 5 | 77 270\$00 |
| 6 | 74 890\$00 |
| 7 | 73 010\$00 |
| 8 | 71 300\$00 |
| 9 | 70 080\$00 |
| 10 | 68 920\$00 |
| 11 | 67 750\$00 |
| 12 | 66 870\$00 |
| 13 | 65 540\$00 |
| 14 | 64 490\$00 |
| 15 | 63 320\$00 |
| 16 | 62 050\$00 |
| 17 | 61 110\$00 |
| 18 | 59 730\$00 |
| 19 | 58 900\$00 |
| 20 | 57 510\$00 |
| 21 | 56 350\$00 |
| 22 | 55 020\$00 |
| 23 | 53 250\$00 |

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 27 130\$00 |
| 2.º ano | 29 170\$00 |
| 3.º ano | 31 060\$00 |
| 4.º ano | 34 210\$00 |

Aprendiz geral:

| | |
|------------------|------------|
| 14/15 anos | 23 500\$00 |
| 16 anos | 24 500\$00 |
| 17 anos | 25 500\$00 |

Praticante metalúrgico e ajudante electricista:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 31 060\$00 |
| 2.º ano | 34 100\$00 |

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano:

| | |
|--------------|------------|
| 14 anos..... | 23 000\$00 |
| 15 anos..... | 23 000\$00 |
| 16 anos..... | 24 000\$00 |
| 17 anos..... | 25 000\$00 |

2.º ano:

| | |
|--------------|------------|
| 14 anos..... | 24 000\$00 |
| 15 anos..... | 24 000\$00 |
| 16 anos..... | 25 000\$00 |

3.º ano:

| | |
|---------------|------------|
| 14 anos..... | 25 000\$00 |
| 15 anos..... | 25 000\$00 |
| 4.º ano | 26 000\$00 |

Paquetes:

| | |
|--------------------------|------------|
| Paquete de 14 anos | 22 500\$00 |
| Paquete de 15 anos | 22 500\$00 |
| Paquete de 16 anos | 24 500\$00 |
| Paquete de 17 anos | 25 500\$00 |

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústria Diversa:

José Luís Carapinha Rui.

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

Joaquim Ribeiro França.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 89/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras

Cláusula 3.ª

Vigência

- 1 —
2 —
3 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

Cláusula 47.ª

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono mensal para falhas de 1500\$.

- 2 —

Cláusula 48.ª

Diurnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diurnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diurnidades, no valor de 1350\$.

- 2 —

Cláusula 49.ª

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de 2300\$/mês.

2 —
 3 —
 4 —

ANEXO III

Remunerações mensais e enquadramento

Quadro de pessoal efectivo

| Níveis | Remunerações mínimas mensais |
|---------|------------------------------|
| 1 | 86 300\$00 |
| 2 | 71 500\$00 |
| 3 | 66 500\$00 |
| 4 | 56 100\$00 |
| 5 | 50 600\$00 |
| 6 | 46 500\$00 |

| Níveis | Remunerações mínimas mensais |
|----------|------------------------------|
| 7 | 42 100\$00 |
| 8 | 41 600\$00 |
| 9 | 39 200\$00 |
| 10 | 39 000\$00 |
| 11 | 38 000\$00 |
| 12 | 37 500\$00 |
| 13 | 34 200\$00 |
| 14 | 33 000\$00 |
| 15 | 32 500\$00 |
| 16 | 28 800\$00 |
| 17 | 26 000\$00 |

Aprendizes

De 14 a 16 anos (50% da categoria)
 De 16 a 17 anos (60% da categoria)
 De 17 a 18 anos (80% da categoria)

ANEXO IV

Remunerações diárias

Trabalho sazonal

| Níveis de enquadramento | Tabela diária | Parte proporcional de férias | Parte proporcional de subsídio de férias | Parte proporcional de subsídio de Natal | Total diário |
|---------------------------------|---------------|------------------------------|--|---|--------------|
| Trabalhadores de nível 16 | 1 200\$00 | 125\$00 | 125\$00 | 125\$00 | 1 575\$00 |
| Trabalhadores de nível 15 | 1 350\$00 | 140\$60 | 140\$60 | 140\$60 | 1 771\$80 |
| Trabalhadores de nível 13 | 1 450\$00 | 151\$00 | 151\$00 | 151\$00 | 1 903\$00 |
| Trabalhadores de nível 12 | 1 600\$00 | 166\$70 | 166\$70 | 166\$70 | 2 100\$10 |
| Trabalhadores de nível 10 | 1 700\$00 | 177\$10 | 177\$10 | 177\$10 | 2 231\$30 |

Évora, 15 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação de Agricultores do Tejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Março de 1989, a fl. 102 do livro n.º 5, com o n.º 99/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este CCT obriga, por um lado, todas a empresas que no continente e ilhas adjacentes se dediquem à indús-

tria de águas mineromedicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados, umas e outros, nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989, podendo a denúncia, independentemente da publicação, ser efectuada dez meses após aquela data, de modo que a conclusão das negociações permita a anualização das revisões salariais.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de 3300\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 55.^a

Princípio geral

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 2100\$.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, durante o período de deslocação, no valor de:

Pequeno-almoço — 140\$;
Almoço ou jantar — 690\$;
Dormida e pequeno-almoço — 2100\$;
Diária completa — 3300\$.

Quando justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Refeitório

5 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de 170\$ para as empresas abrangidas pela tabela A.

ANEXO I

Enquadramento e tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas | |
|--------|--------------------------|----------------------|------------|
| | | Tabela A | Tabela B |
| I | | 93 500\$00 | 77 600\$00 |
| II | | 85 100\$00 | 69 420\$00 |
| III | | 76 900\$00 | 63 600\$00 |
| IV | | 64 400\$00 | 52 520\$00 |
| V | | 53 700\$00 | 44 780\$00 |
| VI | | 48 350\$00 | 42 480\$00 |
| VII | | 45 500\$00 | 38 360\$00 |
| VIII | | 44 550\$00 | 37 340\$00 |
| IX | | 41 600\$00 | 35 130\$00 |
| X | | 39 750\$00 | 33 600\$00 |
| XI | | 36 100\$00 | 30 960\$00 |
| XII | | 34 300\$00 | 30 750\$00 |
| XII-A | | 31 500\$00 | 30 440\$00 |
| XIII | | 30 100\$00 | 30 100\$00 |
| XIV | | 25 600\$00 | 22 670\$00 |
| XV | | 23 100\$00 | 22 550\$00 |
| XVI | | 22 500\$00 | 22 500\$00 |

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
Jodo de Deus Silvério.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-Distrito de Angra do Heroísmo:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro/Norte:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos/CGTP-IN, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Março de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1989. — Pelo Secretário, (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

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

Pelo Conselho Nacional, Amáel Alves.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga; Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

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

Lisboa, 27 de Janeiro de 1989. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinaturas ilegíveis*.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra; Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém; Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu; Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas; Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares; Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada; Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

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

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1989. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional da FESHOT.

Declaração

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

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

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

Depositado em 20 de Março de 1989, a fl. 101, livro n.º 5, com o n.º 94/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind.
dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 --- As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

3, 4 e 5 — (Mantêm a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — (Mantêm a redacção do CCT em vigor.)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula $N \times 2900\$$, sendo N o número de dias efectivos de deslocação.

4 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas de transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 125\$;
Almoço ou jantar — 650\$;
Dormida — 1700\$.

ANEXO I

Tabela salarial

| | |
|---------|------------|
| A | 51 650\$00 |
| B | 49 550\$00 |
| C | 45 700\$00 |
| D | 41 850\$00 |
| E | 40 700\$00 |
| F..... | 37 950\$00 |

| | |
|---------|------------|
| G | 36 750\$00 |
| H | 34 950\$00 |
| I | 33 950\$00 |
| J | 32 450\$00 |
| L | 30 400\$00 |
| M | 26 950\$00 |
| N | 22 500\$00 |
| O | 22 500\$00 |

Porto, 10 de Fevereiro de 1989.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços, Centro Norte (SINDCES/Centro-Norte):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação dos Industriais do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1989. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Março de 1989, a fl. 101 do livro n.º 5, com o n.º 91/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outros

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações ou-torgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

3, 4 e 5 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula $N \times 2900\$$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 125\$;
Almoço ou jantar — 650\$;
Dormida — 1700\$.

ANEXO II

Tabela salarial

| Grupos | Remunerações |
|---------|--------------|
| A | 51 650\$00 |
| B | 49 550\$00 |
| C | 45 700\$00 |
| D | 41 850\$00 |
| E | 40 700\$00 |
| F | 37 950\$00 |
| G | 36 750\$00 |
| H | 34 950\$00 |
| I | 33 950\$00 |
| J | 32 450\$00 |
| L | 30 400\$00 |
| M | 26 950\$00 |
| N | 22 500\$00 |
| O | 22 500\$00 |

Disposição final

As matérias que não foram objecto de revisão mantêm-se em vigor com a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, 43, de 21 de Novembro de 1981, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 19, de 22 de Maio de 1985, 19, de 22 de Maio de 1986 e 19, de 22 de Maio de 1987.

Porto, 15 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação Nacional do Ramo Automóvel (ARAN):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (AIM):

Carlos Fereira.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

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

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

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicados dos Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicados:

Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicado dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviário e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicado dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicado dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicados dos Trabalhadores das Indú-

strias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicado das Indústrias Eléctricas do Centro.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 17 de Março de 1989, a fl. 101 do livro n.º 5, com o n.º 92/89, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações — Alteração salarial e outras

Entre a administração da CPRM e o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por outro, foram acordadas as alterações ao AE a seguir indicadas:

1 — A alínea b) do n.º 4 da cláusula 121.^a passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 121.^a

4 — b) Com vista a proporcionar melhores condições económicas a CPRM concederá ainda:

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 1750\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem o 5.^º e 6.^º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 5150\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 7.^º, 8.^º e 9.^º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 6720\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 10.^º e 11.^º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 8420\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.^º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 8420\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 11 600\$ cada uma por cada um dos anos de curso.

2 — A cláusula 138.^a passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 138.^a

Subsídio de lar

A partir de 1 de Fevereiro de 1989 a empresa obriga-se ao pagamento, a todos os trabalhadores, de um subsídio de lar mensal no valor de 1500\$.

3 — A cláusula 139.^a passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 139.^a

Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia,

terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

4 — Os anexos III, IV, V e VI passam a ter a seguinte redacção:

ANEXO III

Subsídios de boletineiros e estação

1 —

2 — a) Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal,
Ponta Delgada e Burgau — 5275\$;
Carnaxide e Alfragide — 1595\$.

b)

c)

3 —

ANEXO IV

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 2465\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 —

ANEXO V

Ajudas de custo

1 — As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

| | Portugal | Macau e estrangeiro |
|----------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| Tabela I do anexo VI do AE..... | 6 075\$00 | 6 250\$00 |
| Tabela II do anexo VI do AE..... | 6 600\$00 | 7 150\$00 |

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

ANEXO VI

Tabelas salariais

Tabela I

Tabela geral

| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 esc. | 48 600\$00 | 64 350\$00 | 71 950\$00 | 74 350\$00 | 76 850\$00 | 79 850\$00 | 82 950\$00 | 87 100\$00 |
| 2 esc. | 52 600\$00 | 68 150\$00 | 72 650\$00 | 75 150\$00 | 77 550\$00 | 81 000\$00 | 84 100\$00 | 88 400\$00 |
| 3 esc. | 60 000\$00 | 71 550\$00 | 73 850\$00 | 76 250\$00 | 79 150\$00 | 82 400\$00 | 86 400\$00 | 91 000\$00 |
| 4 esc. | 64 350\$00 | 71 950\$00 | 74 350\$00 | 76 850\$00 | 79 850\$00 | 82 950\$00 | 87 100\$00 | 92 300\$00 |
| 5 esc. | 68 150\$00 | 72 650\$00 | 75 150\$00 | 77 550\$00 | 81 000\$00 | 84 100\$00 | 88 400\$00 | 94 100\$00 |
| 6 esc. | 71 550\$00 | 73 850\$00 | 76 250\$00 | 79 150\$00 | 82 400\$00 | 86 400\$00 | 91 000\$00 | 96 400\$00 |

Tabela II

Chefias e quadros

| | |
|---------|-------------|
| A | 213 500\$00 |
| B | 198 100\$00 |
| C | 188 900\$00 |
| D | 177 250\$00 |
| E | 164 950\$00 |
| F | 151 100\$00 |
| G | 135 650\$00 |
| H | 127 250\$00 |
| I | 119 550\$00 |
| J | 113 500\$00 |
| K | 107 150\$00 |

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1989.

Pela Companhia Portuguesa Rádio Marconi:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

António José da Costa Serafim.
Maria Cristina da Costa Pires.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que, aquando da assinatura do texto final do AEV/Marconi, por lapso foi mencionado o Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual (STT), como uma das partes outorgantes quando, efectivamente, deveria ser mencionada a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT) em primeiro lugar, e como representante daquele Sindicato, seu federado.

Lisboa, 20 de Março de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Maria Cristina Costa Pires*.

Depositado em 21 de Março de 1989, a fl. 102 do livro n.º 5, com o n.º 98/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação Portuguesa dos Analistas Clínicos, por um lado, e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1988.

Porto, 23 de Janeiro de 1989.

Pela Associação Portuguesa dos Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Março de 1989, a fl. 102 do livro n.º 5, com o n.º 97/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao AE acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1988.

Porto, 27 de Fevereiro de 1989.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Joaquim Dias Cardoso.

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Março de 1989, a fl. 101 do livro n.º 5, com o n.º 90/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19/78)
Deliberação da comissão paritária

Aos 3 dias do mês de Fevereiro de 1989, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.ª do CCTV para a Indústria e Comércio Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes os Srs. Guilherme Almeida Santos e Hélder Pereira Galvão.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr.ª D. Maria Teresa Albuquerque Figueiredo Gomes e o Sr. Nuno Branco Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os custos directos das viaturas, por quilómetro, em 24\$90, com entrada em vigor no dia 1 de Fevereiro de 1989.

Pelo STICF:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Associações Patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 20 de Março de 1989, a fl. 101 do livro n.º 5, com o n.º 93/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.