

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.^a SÉRIE

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

Preço 84\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 16

P. 867-950

29 · ABRIL · 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto	869
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	869
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	870
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda	871
— PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros	872
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços	873
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	873
— PE do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja	874
— PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativas do Dist. do Porto	875
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros	875
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT para o comércio do dist. de Lisboa	876
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	876
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	877
— Aviso para PE do CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros....	877
— PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação	877

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT para o comércio do dist. de Lisboa — Alteração salarial	878
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras	880
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FE-SINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra	881
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FE-SINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	882
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial e outra	913
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L. ^{da} , e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros	913
— Acordo de adesão entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros	949
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	949
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Integração em níveis de qualificação	950

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, foi publicado um CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

Considerando que a citada convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas organizações outorgantes;

Considerando a existência, na área e no âmbito da convenção, de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio Interno e do Comércio Externo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 22 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de

Frutas e Produtos Hortícolas e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes no distrito do Porto, entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade de armazenistas, importadores ou exportadores de frutas ou produtos hortícolas e às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto de extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*. — A Secretária de Estado do Comércio Externo, *Maria Raquel Lopes de Bethencourt Ferreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Federação

dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais.

Considerando que a citada convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades subscritoras;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho na área e no âmbito da citada convenção;

Considerando que no distrito de Portalegre as condições de trabalho no sector se acham reguladas, quanto aos trabalhadores de lacticínios, pelos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outro e respectivas portarias de extensão;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Alimentação e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 e 3 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 do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes nos distritos do continente integrados na sua área entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha, incluindo a obtenção do mesmo em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais signatárias, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A regulamentação anteriormente referida é também aplicável, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, às relações de trabalho existentes no distrito de Lisboa entre entidades patronais que prossigam a actividade citada, filiadas ou não na associação patronal outorgante, e trabalhadores de lacticínios ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção.

3 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 as relações de trabalho existentes no distrito de Portalegre entre entidades patronais que prossigam a actividade regulada e trabalhadores de lacticínios ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Artigo 3.º

Não são objecto de extensão determinada no artigo 1.º as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Agricultura, Florestas e Alimentação e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *Jacinto José Montalvão de Santos e Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio e Turismo, *Joaquim Ferreira do Amaral*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — alteração salarial e outras.

Considerando que a aludida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção de trabalhadores, das profissões e categorias profissionais

nelas previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontram ao serviço de entidades patronais do sector económico abrangido pela convenção;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral do sector de actividade em causa;

Consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, e não havendo 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 22 de Dezembro, pelo Ministro da Saúde e pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros — alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, com excepção da Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas

as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, com excepção da Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais celebrantes.

2 — Não são objecto de extensão determinada no número anterior as cláusulas que contrariem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Dezembro de 1983.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria, na Região Autónoma dos Açores, poderá ser determinada por despacho do Governo Regional a publicar no respectivo *Jornal Oficial*.

3 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no n.º 1, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios da Saúde, do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Ministro da Saúde, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial da Guarda e outra e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito da referida convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1984, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

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

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial da Guarda e a Associação Comercial de Seia, Gouveia e For-

nos de Algodres e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas nas associações comerciais outorgantes que na área da aplicação da convenção exerçam a actividade económica abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais representadas pelas associações patronais signatárias e não filiados no sindicato outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1984, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em 2 prestações mensais de igual montante.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, foi publicado um CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outras organizações sindicais.

Considerando que a citada convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência, na área e no âmbito da convenção, de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no 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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, ao qual não foi deduzida oposição;

Consultados os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que emitiram parecer desfavorável à aplicação da PE nos respectivos territórios;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio Interno e do Comércio Externo, 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 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacio-

nal dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas e a Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes no território do continente entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam as actividades de armazenistas, importadores ou exportadores de frutas ou produtos hortícolas e às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais subscritoras, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 13 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*. — A Secretária de Estado do Comércio Externo, *Maria Raquel Lopes de Bethencourt Ferreira*.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços.

Considerando que ficam apenas abrangidos pela referida alteração as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panifica-

ção de Lisboa e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1984, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Considerando que ficam apenas abrangidos pela referida alteração as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela

publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a sé-

rie, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1984, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 16 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Beja.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi publicada a CCT celebrada entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Vila Real, Viseu e Viana do Castelo, por PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983, foi tornada aplicável a tabela salarial constante da convenção colectiva de trabalho outorgada pelas supracitadas associações de classe e inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982;

Considerando que nos referidos distritos, e à excepção do concelho de Vila Real, do distrito de Vila Real, continuam a não existir associações de agricultores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para a PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1984, sem que tenha sido deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Agricultura e do Trabalho,

ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

O anexo I à tabela salarial constante do anexo II e o anexo III da CCT celebrada entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, são tornados aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais, incluindo cooperativas de produção agrícola e entidades patronais titulares de empresas que se dediquem exclusivamente à avicultura, que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Vila Real (à excepção do concelho de Vila Real), Viseu e Viana do Castelo exerçam a actividade económica abrangida pela referida convenção colectiva e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquela previstas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, Florestas e Alimentação, 17 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Herculano Brito de Carvalho*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção 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 47, de 22 de Dezembro de 1983, 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 do Trabalho e pelo Secretário de Estado da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de

Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados no sindicato signatário da mesma.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 17 de Abril de 1984. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Amândio Anes de Azevedo*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1984, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção 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 Tra-*

balho e Emprego, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1984, 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, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas asso-

ciações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1984, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 17 de Abril de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT para o comércio do dist. de Lisboa

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE da alteração salarial em epígrafe, nesta data publicada, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a esses profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais representadas pelas associações patronais signatárias e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A referida alteração salarial não será tornada aplicável às relações de trabalho reguladas por portarias de extensão de convenções colectivas do sector comercial exclusivamente grossista (armazenagem, importação ou exportação) e por portarias de regulamentação de trabalho em vigor para o aludido sector de actividade.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

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 da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as condições de trabalho insertas na aludida convenção aplicáveis a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por esta 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 no sindicato signatário que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centelo e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

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 epígrafe, nesta data publicado.

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

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

Aviso para PE do CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as condições de trabalho constantes da aludida convenção extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal outorgante que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1984, a portaria de extensão mencionada em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação: Assim, onde se lê:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1982 [...]

deverá ler-se:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983 [...]

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT para o comércio do dist. de Lisboa — Alteração salarial

ANEXO III — A

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Tabela 0	Tabela 1	Tabela 2
I — a)	7 100\$00	8 150\$00	9 500\$00
I — b)	7 950\$00	9 150\$00	10 400\$00
I — c)	8 950\$00	10 450\$00	11 700\$00
II	11 200\$00	12 200\$00	13 400\$00
III	12 300\$00	13 200\$00	14 500\$00
IV	13 650\$00	15 550\$00	16 400\$00
V	15 150\$00	17 000\$00	18 800\$00
VI	16 300\$00	18 800\$00	21 000\$00
VII	17 750\$00	20 700\$00	22 100\$00
VIII	19 400\$00	22 000\$00	24 300\$00
IX	20 850\$00	23 500\$00	25 900\$00
X	22 800\$00	25 350\$00	27 500\$00
XI	24 650\$00	26 700\$00	28 800\$00
XII	27 200\$00	29 550\$00	31 000\$00

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

	Remunerações
Técnico estagiário	21 850\$00
Técnico auxiliar	24 500\$00
Técnico de 1.ª linha — 1.º ano	29 000\$00
Técnico de 1.ª linha — 2.º ano	34 850\$00
Técnico de suporte	38 950\$00
Técnico de sistemas	43 500\$00
Subchefe de secção	50 700\$00
Chefe de secção	53 250\$00

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia e economistas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela 1	Tabela 2	Economistas (grupos)
I — a)	33 800\$00	36 200\$00	-
II — b)	37 300\$00	40 000\$00	I — a)
I — c)	41 250\$00	44 500\$00	I — b)
II	46 850\$00	51 800\$00	II
III	56 900\$00	61 500\$00	III
IV	69 850\$00	74 650\$00	IV
V	83 500\$00	88 050\$00	V

Cláusula 60.ª

(Aplicação das tabelas salariais)

As tabelas salariais estabelecidas por esta revisão aplicam-se desde 1 de Fevereiro de 1984.

ANEXO VI

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, em representação das seguintes associações integradas:

Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicletas, Artigos de Desporto, Drogeria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharia, Brinquedos, Artesanato e Tabacarias de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

José Nunes dos Santos Ferreira.

Pela ARPA — Associação dos Retalhistas de Produtos Alimentares:

Manuel de Lima Amorim.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Joaquim da Piedade Aguiar.

Pela UNACOL — União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e outros, em representação das seguintes associações:

Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafra;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Oeiras e Amadora;
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos;
Associação Voluntária dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alenquer;
ACCO — Associação Comercial dos Concelhos do Oeste (Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço);
Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra;

Ernesto de Jesus Tomé.

Pela ANS — Associação Nacional dos Supermercados:

José António Pereira Rousseau.

B) Associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa:

Manuel da Conceição Feliciano.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

Manuel da Conceição Feliciano.

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

Paulino Riço Alves.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Manuel da Conceição Feliciano.

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

António de Jesus da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Jorge Manuel de Jesus Baldino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Orlando José Domingos Bernardo.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e o Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins:

José Manuel de Almeida Pereira.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João de Deus Gomes Pires.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

são nossos filiados.

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

Lisboa, 12 de Março de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros representa, no CCT/Comércio retalhista do distrito de Lisboa, os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Contabilistas.

Lisboa, 28 de Março de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 16 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 126/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 2.^a, n.º 2 da cláusula 27.^a, n.º 1 da cláusula 36.^a, n.º 1 da cláusula 69.^a, n.º 1 da cláusula 71.^a e anexo II «Tabela salarial» do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1981, e sua alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1982.

Cláusula 2.^a

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Outubro de 1983 a 31 de Dezembro de 1984, data a partir da qual passarão a vigorar as que entretanto vierem a ser acordadas.

Cláusula 27.^a

2 — Contudo, a interrupção não inferior a 1 hora e 30 minutos referida no número anterior poderá ser reduzida para o mínimo de 1 hora se assim for solicitado pelos trabalhadores e obtiver o consenso da entidade patronal.

Cláusula 36.^a

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Almoço — 420\$;
- c) Jantar — 420\$;
- d) Ceia — 270\$.

Cláusula 69.^a

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de 1000\$, até ao limite de 5.

Cláusula 71.^a

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um abono mensal no valor de 2000\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços Analista programador	42 800\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	36 700\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática	33 200\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	31 500\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém	28 800\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém	26 250\$00
G	Operador de máquinas Servente Embalador	24 900\$00
H	Praticante	21 300\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	20 800\$00
J	Praticante estagiário	17 700\$00
L	Praticante estagiário de armazém, 1.º semestre Praticante estagiário de armazém, 2.º semestre	14 000\$00 17 700\$00
M	Paquete	13 800\$00

Lisboa, 20 de Março de 1984.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

A Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca acordaram na seguinte definição de funções para a categoria de analista programador, a ser integrada no anexo I «Secção A — Serviços administrativos», IV — Definição de funções do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1981, e sua

alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1982, e da última revisão, que se encontra no Ministério do Trabalho e Segurança Social para publicação.

Assim:

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

IV — Definição de funções

Analista programador. — É o profissional que colabora na elaboração dos sistemas para o tratamento automático da informação e da sua repartição em unidades de tratamento; executa os trabalhos de análise orgânica nas áreas que lhe forem designadas e produz a respectiva documentação dos trabalhos de análise; projecta ficheiros, relatórios de unidades de tra-

tamentos, etc.; organiza a informação de acesso aos suportes magnéticos, colabora na execução da metodologia da implementação de testes; prepara os meios de controle das aplicações; esquematiza módulos lógicos de programas e, eventualmente, executa os mesmos, colabora na concepção das rotinas de utilização geral dos programas a nível de aplicação ou a nível geral.

Lisboa, 2 de Abril de 1983.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 127/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro).

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984 e até 31 de Dezembro de 1984, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Novembro de 1984.

3 — A tabela de remunerações mínimas mensais que resultar da denúncia efectuada nos termos do núme-

ro anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

Cláusula 13.ª

(Retribuições mínimas)

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e que não forneçam refeição terão direito a um subsídio diário de refeição de 70\$ por cada dia completo de trabalho.

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório	33 750\$00
	Chefe de serviços	
2	Chefe de departamento	33 040\$00
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Tesoureiro	
	Técnico de contas	
3	Contabilista	31 150\$00
	Chefe de secção	
	Guarda-livros	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
4	Programador Correspondente em línguas estrangeiras	28 910\$00
5	Primeiro-escriurário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª	26 430\$00
6	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Perfurador-verificador de 2.ª Cobrador de 1.ª Telefonista de 1.ª	25 130\$00
7	Terceiro-escriurário Telefonista de 2.ª Cobrador de 2.ª Contínuo	23 600\$00
8	Estagiário para as profissões de escritório, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador Dactilógrafo Porteiro Guarda	18 820\$00
9	Servente de limpeza	14 750\$00
10	Paquete de 16/17 anos	12 220\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
11	Paquete de 14/15 anos	10 270\$00

Nota. — Mantém-se em vigor a restante matéria não contemplada na presente revisão.

Porto, 12 de Março de 1984.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

José Augusto Sousa Martins Leal.

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro.

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

Porto e sede da FESINTES, 9 de Março de 1984.

Depositado em 17 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 129/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

ÍNDICE

Capítulo I — Área, âmbito e vigência.

- Cláusula 1.ª — Área e âmbito.
- Cláusula 2.ª — Vigência e denúncia.

Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

- Cláusula 3.ª — Condições gerais de admissão.
- Cláusula 4.ª — Exames de admissão.
- Cláusula 5.ª — Período experimental.
- Cláusula 6.ª — Categorias profissionais.
- Cláusula 7.ª — Quadros de pessoal.

- Cláusula 8.ª — Regulamentação do quadro — Densidades.
- Cláusula 9.ª — Promoções.
- Cláusula 10.ª — Acessos.

Capítulo III — Direitos e deveres das partes.

- Cláusula 11.ª — Deveres da empresa.
- Cláusula 12.ª — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 13.ª — Garantias dos trabalhadores.

Capítulo IV — Reconversão profissional.

- Cláusula 14.ª — Reconversão dos cobradores-bilheteiros.
- Cláusula 15.ª — Agente único.

Capítulo V — Noção de local de trabalho.

Cláusula 16.^a — Local de trabalho.

Capítulo VI — Prestação de trabalho.

Cláusula 17.^a — Período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a — Trabalho extraordinário.

Cláusula 19.^a — Trabalho nocturno.

Capítulo VII — Suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 20.^a — Descanso semanal e complementar.

Cláusula 21.^a — feriados.

Cláusula 22.^a — Direito a férias.

Cláusula 23.^a — Gozo de férias.

Cláusula 24.^a — Marcação de férias.

Cláusula 25.^a — Férias em caso de impedimento prolongado.

Cláusula 26.^a — Alteração ou interrupção de férias.

Cláusula 27.^a — Férias em caso de cessação do contrato.

Cláusula 28.^a — Proibição do exercício de outras actividades durante as férias.

Cláusula 29.^a — Licença sem retribuição.

Cláusula 30.^a — Impedimento prolongado.

Capítulo VIII — Faltas.

Cláusula 31.^a — Conceito de falta.

Cláusula 32.^a — Faltas justificadas.

Cláusula 33.^a — Efeitos de faltas justificadas.

Cláusula 34.^a — Faltas injustificadas e seus efeitos.

Capítulo IX — Retribuição.

Cláusula 35.^a — Retribuição do trabalho.

Cláusula 36.^a — Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias.

Cláusula 37.^a — Diuturnidades.

Cláusula 38.^a — Retribuição do trabalho extraordinário.

Cláusula 39.^a — Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados.

Cláusula 40.^a — Subsídio de férias.

Cláusula 41.^a — Subsídio de Natal.

Cláusula 42.^a — Abono para falhas.

Cláusula 43.^a — Retribuição do trabalho nocturno.

Cláusula 44.^a — Indexação.

Cláusula 45.^a — Refeições.

Cláusula 46.^a — Subsídio de alimentação.

Cláusula 47.^a — Alojamento e deslocações no continente.

Cláusula 48.^a — Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições.

Capítulo X — Condições particulares de trabalho.

Cláusula 49.^a — Trabalhadores do sexo feminino.

Cláusula 50.^a — Direito dos menores.

Cláusula 51.^a — trabalhadores-estudantes.

Capítulo XI — Disciplina.

Cláusula 52.^a — Poder disciplinar.

Cláusula 53.^a — Tramitação processual disciplinar.

Cláusula 54.^a — Sanções disciplinares.

Cláusula 55.^a — Sanções abusivas.

Cláusula 56.^a — Consequências da aplicação de sanções abusivas.

Capítulo XII — Cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 57.^a — Cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 58.^a — Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.

Cláusula 59.^a — Cessação do contrato de trabalho por caducidade.

Cláusula 60.^a — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa.

Cláusula 61.^a — Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a — Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Capítulo XIII — Apoio aos trabalhadores.

Cláusula 63.^a — Higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 64.^a — Complemento de subsídio de doença.

Cláusula 65.^a — Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional.

Cláusula 66.^a — Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional.

Cláusula 67.^a — Apoio por apreensão de licença de condução.

Cláusula 68.^a — Ocorrências fora do País.

Cláusula 69.^a — Transportes.

Capítulo XIV — Controle de remunerações acidentais.

Cláusula 70.^a — Controle de remunerações acidentais.

Capítulo XV — Comissão paritária.

Cláusula 71.^a — Comissão paritária.

Capítulo XVI — Disposições diversas e transitórias.

Cláusula 72.^a — Transmissão do estabelecimento.

Cláusula 73.^a — Falência ou insolvência.

Cláusula 74.^a — Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho.

Cláusula 75.^a — Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas.

Anexo I — Categorias profissionais.

Anexo II — Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional.

Anexo III — Estruturas dos níveis de qualificação.

Anexo IV — Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas seguintes associações sindicais:

FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins;

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O seu período de vigência será de 12 ou 24 meses, conforme se trate de matéria de expressão pecuniária ou de clausulado geral.

3 — Será denunciado por iniciativa de qualquer das partes a partir do 10.º ou 20.º mês de vigência.

4 — A tabela salarial «Anexo II» produz efeitos a partir de 1 de Março de 1984 e vigorará até 28 de Fevereiro de 1985.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor enquanto não for substituído por novo texto.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições gerais de admissão)

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

- a): **A) Trabalhadores de escritório**
- 1) Ter a idade mínima de 16 anos;
 - 2) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior;
- b) Cobradores:
Idade de 18 anos completos e as habilitações da 6.^a classe;
- c) Telefonistas:
Idade não inferior a 15 anos e como habilitações mínimas a 6.^a classe;
- d) Serviços auxiliares de escritório:
As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:
Paquete — 14 anos;
Contínuo — 18 anos;
Porteiro e guarda — 21 anos;
Servente de limpeza — 18 anos.

B) Trabalhadores de movimento

- b):
- 1) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais.

C) Outros trabalhadores

- c):
- 1) A idade mínima de 18 anos e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima
Praticante de bilheteiro	16
Praticante de despachante	16
Ajudante de lubrificador	17
Ajudante de lavador	16
Aprendiz de metalúrgico	14
Aprendiz de electricista	14
Estagiário	16

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 4.^a

(Exames de admissão)

1 — Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos a desempenhar as funções.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prestação de provas documentais ou profissionais adequadas à categoria profissional a que o trabalhador se candidata.

3 — A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, salvo no caso de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade ou funções de chefia, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até 90 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção das empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções predominantemente exercidas, sem prejuízo de um aumento de remunera-

ção na proporção do tempo dedicado à profissão melhor remunerada.

4 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro — Densidades)

1 — As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários e equivalentes são:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1.^a

1.2 — Existindo mais de 10 oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários, ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.3 — Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.4 — Os estabelecimentos que tiverem a seu serviço mais de 7 oficiais metalúrgicos têm de classificar 1 como encarregado.

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

2 — Para os trabalhadores praticantes de despachante, bilheteiro e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.

2.1 — Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.

3 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

3.1 — O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2 — O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3 — Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, 1 classificado como chefe de equipa.

3.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de 7 oficiais têm de classificar um como encarregado.

4 — Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1 — Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de 5 trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2 — Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão por cada 2 profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão.

4.3 — O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.

4.4 — O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escriturários centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Promoções)

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

Cláusula 10.^a

(Acessos)

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

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

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Até 2 meses	Praticante de cobrador-bilheteiro (a)	Cobrador-bilheteiro.
6 meses	Praticante de bilheteiro	Bilheteiro.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Praticante de despachante..... Ajudante de lubrificador..... Estagiário do 1.º ano..... Dactilógrafo do 1.º ano..... Estagiário do 2.º ano..... Dactilógrafo do 2.º ano..... Estagiário do 3.º ano..... Dactilógrafo do 3.º ano..... Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano..... Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano..... Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano..... Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano..... Praticante de metalúrgico do 1.º ano..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano..... Aprendiz de electricista do 1.º ano..... Aprendiz de electricista do 2.º ano..... Ajudante de electricista do 1.º período..... Ajudante de electricista do 2.º período..... Pré-official de electricista do 1.º período..... Pré-official de electricista do 2.º período.....	Despachante. Lubrificador. Estagiário do 2.º ano. Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano. Dactilógrafo do 3.º ano. Escriturário de 2.ª Escriturário de 2.ª Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano. Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Aprendiz de electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 1.º período. Ajudante de electricista do 2.º período. Pré-official de electricista do 1.º período. Pré-official de electricista do 2.º período. Oficial de electricista (menos de 3 anos).
3 anos	Escriturário de 2.ª classe..... Oficial de electricista (menos de 3 anos)..... Profissional de metalúrgico de 2.ª classe.....	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de electricista (mais de 3 anos). Profissional de metalúrgico de 1.ª classe.

(a) Será promovido a cobrador-bilheteiro logo que comece a trabalhar só.

3 — Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1.º ano com 1, 2, 3, ou 4 anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.

4 — O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores que já prestem serviço na empresa e que possuam habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.

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

7 — Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os perfuradores-verificadores ou gravadores de dados e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa logo que completem 3 anos de permanência na categoria passarão automaticamente ao escalão superior e serão equiparados a escriturários de 1.ª, para efeitos de remuneração.

9 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e Escola Militar de Electromecânica

terão, no mínimo, a categoria de pré-official, 2.º período.

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

10 — Os estagiários e dactilógrafos passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam 3 anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio, que não pode ultrapassar 1 ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3.º ano.

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

12 — Os escriturários de 1.ª classe poderão passar a escriturários principais se se constatar que, de forma exclusiva e continuada, vêm exercendo funções qualitativamente enunciadas para a categoria de escriturário principal prevista nesta convenção.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações

sindicais outorgantes ou aos trabalhadores nestas filiados todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, da Previdência ou de outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo nos casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;
- m) Assinar na semana imediatamente superior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo IV);
- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionadas;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCT;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os

- prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
 - j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem acordo escrito do trabalhador;
 - k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
 - l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
 - m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
 - n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou em comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
 - o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
 - p) Criar novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação do sindicato.

CAPÍTULO IV

Reconversão profissional

(Por introdução de melhorias tecnológicas e racionalização de serviços)

Cláusula 14.^a

(Reconversão dos cobradores-bilheteiros)

1 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros só é admitida quando seja consequência da adopção de um sistema de agente único.

2 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros não pode, em caso algum, ser fundamento ou motivo para despedimento de trabalhadores.

3 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros deverá ser feita para categoria superior.

4 — Quando não for possível efectuar-se a reconversão nos termos do número anterior, a reconversão dos cobradores-bilheteiros só será válida se forem observadas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) O acordo prévio do trabalhador;
- b) A manutenção da categoria com todas as regalias àquela atribuídas por lei ou instru-

mento de regulamentação colectiva de trabalho;

- c) As novas funções a exercer pelo trabalhador objecto de reconversão não poderão integrar-se em categoria profissional de nível de qualidade inferior à de cobrador-bilheteiro.

Cláusula 15.^a

(Agente único)

1 — É agente único o motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO V

Noção de local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

4 — O local de trabalho poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Período normal de trabalho)

A) Sector administrativo

1 — O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vi-

gor, distribuído por 5 dias, podendo porém o dia de descanso complementar ser gozado em 2 períodos de meio dia, imediatamente anteriores e seguintes ao dia de descanso semanal, quando a natureza do trabalho assim o exigir.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de 4 horas de trabalho consecutivo. O intervalo de 1 hora só poderá ser estabelecido se no local de trabalho os trabalhadores dispuserem de refeitório.

B) Restantes sectores

Continua em vigor o regime previsto na base III das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16/77 e 26/77, sobre esta matéria.

Cláusula 18.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá 2 horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viaturas ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato nas condições expressas na alínea n) da cláusula 11.^a

7 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 19.^a

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Descanso semanal e complementar)

1 — Sector administrativo. — São considerados dias de descanso semanal os domingos e descanso complementar os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 1 da cláusula 17.^a

2 — Restantes sectores. — Continua em vigor o regime previsto na base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16/77 e 26/77.

Cláusula 21.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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

2 — É considerado ainda feriado o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, ou, quando não existir, será considerado o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — A terça-feira de Carnaval continuará a ser considerada como dia de feriado para os trabalhadores administrativos que já o venham a praticar.

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

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

Cláusula 22.^a

(Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 30 dias de calendário, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso, ou terminará no dia imediatamente anterior aos dias de descanso.

3 — No ano de admissão o período de férias terá a duração legal.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 23.^a

(Gozo de férias)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 24.^a

(Marcação de férias)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até 28 de Fevereiro, e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e ao sindicato respectivo todas as alterações ao plano de férias.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas de férias através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 25.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doen-

ça, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — 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.

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

Cláusula 26.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 28.^a

(Proibição do exercício de outras actividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 29.^a

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

Cláusula 30.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos 15 dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 31.^a

(Conceito de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5 — O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

Cláusula 32.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia de funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 1 dia, podendo prolongar-se até 3 dias, no caso de assistência inadiável, em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso ou respectiva fotocópia.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.

Natureza da falta	Documento comprovativo
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até 5 dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — O trabalhador que pretender usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará por escrito a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia de aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 33.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

- b) As dadas por motivo de doença, acidente de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
- c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 34.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 35.^a

(Retribuição do trabalho)

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as contantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento da retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda 15 minutos.

3 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 36.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2 — O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição mais ele-

vada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 37.^a

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 750\$, de 3 em 3 anos, até ao limite de 5, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.

3 — Os trabalhadores que passam a estar agora abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula, nesta revisão, vencem a primeira diuturnidade logo que em 1 de Março de 1982, ou em data posterior, perfaçam o mínimo de 3 anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

4 — A segunda diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, vence-se logo que um trabalhador tenha em 1 de Março de 1983, ou em data posterior, o mínimo de 6 anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

5 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos 3 anos sobre a data do vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 38.^a

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as quatro primeiras horas diárias;
- b) 75 % para as restantes.

2 — Para efeito do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 39.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração/hora}$$

3 — Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados, de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de 5 horas, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal terá direito a descansar obrigatoriamente 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a 1 dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:

- a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em 2 dias civis.

§ único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no n.º 2 e do acréscimo mencionado no n.º 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12 000\$:

$$\frac{12\,000\$}{30} = 400\$$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos 12 000\$ da sua remuneração mensal, mais 800\$. O valor da hora será dividir os 400\$ pelo número de horas diárias.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de férias)

Até 8 dias antes do início das suas férias ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como 1 mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais.

7 — A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

8 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o adiantamento do subsídio referido no n.º 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 42.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 1150\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista que habitualmente procedem à cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 44.^a

(Indexação)

Os valores constantes nas cláusulas 45.^a, 46.^a, 47.^a e 48.^a serão actualizados, aquando da revisão da ta-

bela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser atribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

Cláusula 45.^a

(Refeições)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contradatos, pelos valores seguintes:

Almoço — 315\$.

Jantar — 315\$.

2 — A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, pelo valor de 125\$.

3 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 75\$. Este valor será, porém, de 145\$ se eles prestarem o mínimo de 3 horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 75\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.

6 — Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no n.º 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2 — O subsídio é de 90\$ por cada dia em que haja um mínimo de 4 horas de trabalho prestado.

Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3 — O estipulado no n.º 2 abrange também os trabalhadores deslocados quer no continente quer no estrangeiro.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação no montante de 220\$, na sequência de pernoita determinada pela empresa;
- c) A dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 48.^a

(Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições)

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de 440\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao paga-

mento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;

- e) Dois períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 50.^a

(Direitos dos menores)

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de 2 horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — Os trabalhadores que pretendam usufruir do benefício referido no número anterior deverão:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.

3 — A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no n.º 1, fazendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.

4 — No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia, os trabalhadores farão prova do

aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.

5 — Nenhum trabalhador poderá beneficiar de regalias no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

6 — A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3.º período lectivo.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 52.^a

(Poder disciplinar)

1 — As disposições da presente convenção aplicam-se a todos os trabalhadores das empresas abrangidas por esta convenção.

2 — O exercício do poder disciplinar compete aos órgãos de direcção da empresa.

3 — Os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometam.

4 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce expressas nesta convenção e na lei.

5 — A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível, independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízo para a empresa.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

Cláusula 53.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade patronal, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de 8 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá, no prazo de 8 dias, a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

12 — Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exercer o total de 20 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 53.^a

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 60.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral, por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCT:

- a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente;
- d) À retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação.

Cláusula 58.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirado o prazo porque foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador

- prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 60.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa)

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.
- 3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.
- 4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.
- 6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 61.^a

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa)

- 1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
 - b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.
- 2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 62.^a

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

- 1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo co-

municá-la, por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

- 2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

- 3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

- 4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada com aviso de recepção que a entidade patronal lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

- 5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 63.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

- 1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

- 2 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

- 3 — O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

- 4 — O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

- 5 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará ao seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 65.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 66.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 67.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 68.^a

(Ocorrências fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença, comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se tiver verificado dentro do País;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 69.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;
- c) De segunda-feira a sexta-feira, desde que não trabalhe por conta própria ou de outrem, o cônjuge ou a pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames.

CAPÍTULO XIV

Controle de remunerações acidentais

Cláusula 70.^a

(Controle de remunerações acidentais)

Os representantes dos trabalhadores na empresa podem exercer o controle de remunerações acidentais, nomeadamente pagamento de refeições e horas extraordinárias, cabendo-lhes propor medidas no sentido da sua distribuição equitativa pelos trabalhadores da mesma profissão no mesmo local de trabalho.

CAPÍTULO XV
Comissão paritária

Cláusula 71.^a
(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede no Porto, que integrará 2 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 2 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos, nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANTROP.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI
Disposições diversas e transitórias

Cláusula 72.^a
(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 73.^a
(Falência ou insolvência)

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 74.^a
(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1 — A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implicam para a empresa uma multa mínima de 10 000\$.

2 — A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou da assinatura dos relatórios semanais, o

seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10 % do seu salário mensal.

3 — Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

Cláusula 75.^a

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

ANEXO I

Categorias profissionais

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

Chefe de departamento, serviços ou divisão. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

Contabilista. — O trabalhador que 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 da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que

acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — O trabalhador que 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 os levantamentos. Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Chefe de secção. — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

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

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

Operador de computador. — O trabalhador que prepara, opera e controla o computador através da consola, na execução de trabalhos em sequência, seguindo o manual de exploração, e supervisiona a operação e abastecimento dos periféricos.

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

Encarregado metalúrgico. — O trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

Chefe de movimento. — O trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controle do estado de limpeza interior e exterior de viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afinação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou

outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações; controla e informa sobre reclamações de bagagem «despachada» (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Secretária de direcção. — A trabalhadora que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna; leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

Chefe de equipa metalúrgico. — O trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Escriturário principal. — O trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista). — O trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até 2 profissionais.

Analista de sistemas. — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda 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 au-

tomático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Escriturário (1.ª e 2.ª). — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais rela-

tivos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

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

Monitor. — O trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a administrar aos instruídos.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador mecanográfico. — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Técnico de electrónica. — O trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e placas da cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento, monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes, segundo especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

Chefe de equipa electricista. — O trabalhador electricista, com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Chefe de estação e chefe de central. — O trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo do movimento diário do expediente da própria estação ou central; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente, mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou central ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e controle das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente, nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. É responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação. Coordena a informação ao público na estação.

Encarregado de garagem. — O trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Fiel de armazém. — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Electricista oficial. — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

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

Ferreiro e ou forjador. — O trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento têmpera e revenido.

Mecânico de automóveis. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que executa peças, monta, prepara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

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

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir, de arame de aço, de esmoril, lixa, feltro, pano ou outros.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folhade-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Rectificador. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalho de torneamento de peças, trabalhando por

desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas e outros. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador-verificador mecanográfico. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fichas especiais.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, executar outros trabalhos de escritório.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*. Arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal prosseguimento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação de bagagem despachada,

podendo ser-lhe cometida a tarefa de controlar e receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações, elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações de serviço. Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, a adequação das bandeiras de destino e o cumprimento e a afixação de horários e tabelas.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro e ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providência pela substituição de pessoal ou veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e ou na falta de recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central nas suas faltas e impedimentos.

Coordenador. — É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais e agências e nas dependências privativas de camionistas-empresários procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

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

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

Anotador recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público ao qual presta informações. Quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que nas viaturas de carreira de serviço público efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte. Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e a registos, quando a mercadoria se apresenta em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa. Presta diariamente contas das cobranças a que procedeu.

Bilheteiro. — É o trabalhador que nas estações de camionagem de passageiros, ou filiais, efectua a venda de bilhetes. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros.

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

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias do veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

Lavadeiro (ou lavandeiro). — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em

banho de detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte-móvel ou grua.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamentos das mesmas nas secções de despacho.

Carregador. — É o trabalhador que procede à carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instala-

ções, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Ajudante de lavador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Praticante de bilheteiro. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

Praticante de cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, acompanhado do cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

Praticante de despachante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

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

Aprendiz de metalúrgico. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista). — É o trabalhador que pode ser classificado como tal, quando lhe seja reconhecida, pela sua experiência, aptidão e conhecimentos técnicos, competência para a execução de tarefas complexas e altamente qualificadas.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I (37 950\$):

Director de serviços.
Chefe de escritório.

Grupo II (34 450\$):

Chefe de departamento.
Contabilista.
Chefe de divisão ou de serviço.
Tesoureiro.
Analista de sistemas.
Programador.

Grupo III (31 700\$):

Secretária de direcção.
Chefe de secção.
Guarda-livros.

Programador mecanográfico.
Operador de computador.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Chefe de movimento.

Grupo IV (28 700\$):

Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de equipa electricista.
Oficial principal (metalúrgico ou electricista).
Escriturário principal.
Chefe de estação.
Chefe de central.

Grupo V (28 500\$):

Escriturário de 1.^a
Monitor.
Caixa.
Operador mecanográfico.
Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira).
Técnico de electrónica.
Encarregado de garagens.
Fiel de armazém (mais de 1 ano).
Electricista (mais de 3 anos).
Oficial de 1.^a

Grupo VI (27 000\$):

Escriturário de 2.^a
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador-verificador mecanográfico.
Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa).
Operador de *telex*.
Cobrador.
Empregado de serviços externos.
Motorista de pesados.
Fiscal.
Despachante.
Expedidor.
Coordenador.

Grupo VII (25 700\$):

Oficial de 2.^a
Apontador (mais de 1 ano).
Electricista (menos de 3 anos).
Encarregado de cargas e descargas.
Anotador-recepcionista.
Cobrador-bilheteiro.
Bilheteiro.
Motorista de ligeiros.
Entregador de ferramentas de 1.^a

Grupo VIII (23 900\$):

Telefonista.
Ajudante de motorista.
Lubrificador.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.

Grupo IX (23 300\$):

Guarda.
Contínuo (mais de 21 anos).
Porteiro.
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1.^a
Fiel de armazém (menos de 1 ano).

Entregador de ferramentas de 2.^a
Apontador (menos de 1 ano).
Chefe de grupo.
Vulcanizador.
Manobrador de máquinas.
Montador de pneus.
Lavador.

Grupo X (22 400\$):

Operário não especializado.
Estagiário do 3.^o ano.
Dactilógrafo do 3.^o ano.
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.^a
Servente.
Carregador.
Abastecedor de carburantes.
Servente de limpeza.

Grupo XI (18 650\$):

Ajudante lubrificador.
Ajudante de electricista do 2.^o período.
Contínuo (menos de 21 anos).
Estagiário do 2.^o ano.
Dactilógrafo do 2.^o ano.
Praticante do 2.^o ano.
Ajudante de lavador.

Grupo XII (16 550\$):

Estagiário do 1.^o ano.
Dactilógrafo do 1.^o ano.
Praticante do 1.^o ano (metalúrgico).
Ajudante de electricista do 1.^o período.

Grupo XIII (15 250\$):

Praticante de bilheteiro.
Praticante de cobrador-bilheteiro.
Praticante de despachante.

Grupo XIV (14 000\$):

Paquete de 17 anos.

Grupo XV (13 100\$):

Aprendiz de metalúrgico do 4.^o ano.
Paquete de 16 anos.

Grupo XVI (11 550\$):

Paquete de 15 anos.
Aprendiz de electricista do 2.^o período.

Grupo XVII (10 250\$):

Aprendiz de electricista do 1.^o período.
Aprendiz metalúrgico do 3.^o ano (admissão 14/15 anos).
Aprendiz metalúrgico do 2.^o ano (admissão 16 anos).
Aprendiz metalúrgico do 1.^o ano (admissão 17 anos).

Grupo XVIII (8850\$):

Aprendiz metalúrgico do 2.^o ano (admissão 14/15 anos).
Aprendiz metalúrgico do 1.^o ano (admissão 16 anos).
Paquete de 14 anos.

Grupo XIX (8000\$):

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano (admissão 14/15 anos).

Nota. — Os oficiais de 1.ª e 2.ª referidos, respectivamente, nos grupos V e VII pertencem às seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, ferreiro e ou forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

ANEXO III

Estruturas dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:
Tesoureiro.

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

Encarregado electricista.
Chefe de estação.
Chefe de central.
Encarregado de garagem.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1. — Administrativos, comércio e outros:
Programador mecanográfico.
Monitor.
Escriturário principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:
Operador de computador.
Caixa.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

5.3 — Produção:

Técnico de electrónica.
Electricista.
Bate-chapas.
Canalizador.
Ferreiro e ou forjador.
Mecânico de automóveis.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Estofador.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de moldes ou modelos.
Polidor.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas.
Funileiro-latoeiro.

Rectificador.
Torneiro mecânico.
Pintor de automóveis ou máquinas.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.
Motorista.
Fiscal.
Expedidor.
Coordenador.
Apontador.
Encarregado de cargas e descargas.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços externos.
Despachante.
Anotador-recepcionista.
Cobrador-bilheteiro.
Bilheteiro.
Entregador de ferramentas.
Telefonista.
Ajudante de motorista.
Manobrador de máquinas.
Chefe de grupo.

6.2 — Produção:

Lavadeiro (lavandeiro).
Vulcanizador.
Lubrificador.
Montador de pneus.
Abastecedor de carburantes.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda.
Contínuo.
Porteiro.
Paquete.
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Operário não especializado.
Servente.
Carregador.
Lavador.
Ajudante de lubrificador.
Ajudante de lavador.

A — Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista.
Estagiário.
Praticante.
Ajudante de electricista.
Praticante de bilheteiro.
Praticante de cobrador-bilheteiro.
Praticante de despachante.
Aprendiz metalúrgico.
Aprendiz electricista.

Profissões integráveis em 2 níveis

1/2.1:

Chefe de departamento.
Chefe de divisão ou serviços.

2.1/3:

Chefe de secção.

2.1/4.1:

Guarda-livros.

3/5.3:

Chefe de equipa electricista.
Oficial principal (metalúrgico ou electricista).

5.1/6.1:

Operador-verificador mecanográfico.
Operador de *telex*.
Cobrador.

ANEXO IV

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pelas organizações sindicais autorizadas, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR — Decreto n.º 324/73.)

CAPÍTULO I

Características do livrete de controle de trabalho

Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de auto-táxis e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3.º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres «possui horário fixo».

Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm × 148 mm).

Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) 1 exemplar deste regulamento;
- e) 1 exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existentes no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do res-

pectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

CAPÍTULO III

Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal podem ser utilizados ou destruídos nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

4 (cama). — Repouso diário;

5 (cadeira). — Intervalo de descanso entre 2 períodos de trabalho;

6 (volante). — Período de condução;

7 Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;

7-A (martelos). — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;

12 (cama + estrela). — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes, ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo n.º 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figu-

rem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º; a entidade patronal ou os agentes de controle podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;

- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecederam a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de 1 dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de 15 minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 17.º não são admitidos registos de duração inferior a 60 minutos nem fracções horárias inferiores a 15 minutos.

Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;

c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se resumidamente na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por «...», doença, férias, etc.);

d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente inscritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPÍTULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;

- c) Examinar todas as semanas ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais de um livrete;
- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livros, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livros

Artigo 23.º

1 — É fixado em 65\$ o preço de emissão dos livros a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT em qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação do SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins.

Porto, 20 de Fevereiro de 1984.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Passageiros:

*Manuel Azevedo da Cruz Lima.
António Vasco Figueira da Fonseca Lima.
Dr. Aurélio Homem Ribeiro.*

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

Mário António Magalhães da Silva.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 22 de Março de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

São nossos filiados.

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

Lisboa, 3 de Abril de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 18 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 130/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial e outra

**Cláusula 18.^a
(Retribuições mínimas)**

a) Tabela para vigorar de 1 de Outubro de 1983 a 31 de Dezembro de 1983:

Grau 1-A	36 000\$00
Grau 1-B	40 750\$00
Grau 2	51 050\$00
Grau 3	62 300\$00
Grau 4	71 450\$00
Grau 5	83 850\$00
Grau 6	97 400\$00

a) Tabela para vigorar de 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 1984:

Grau 1-A	38 150\$00
Grau 1-B	43 150\$00
Grau 2	54 050\$00
Grau 3	65 950\$00
Grau 4	75 650\$00
Grau 5	88 800\$00
Grau 6	103 200\$00

**Cláusula 24.^a-A
(Subsídio de refeição)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que não usufruam de refeitório ou cantina cedidos pe-

la empresa deverá ser concedido um subsídio diário de refeição no valor de 140\$.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação dos Sindicatos dos Economistas, dos Engenheiros Técnicos do Sul, Nacional dos Farmacêuticos, dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante e dos Contabilistas):

João de Deus Gomes Pires.

Depositado em 19 de Abril de 1984, a fl. 149 do livro n.º 3, com o n.º 132/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.^{da}, e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros

**CAPÍTULO I
Âmbito e vigência**

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga por um lado a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.^{da}, e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 - Este AE entra em vigor nos termos legais, ou seja, 5 dias após a data da sua publicação no *Bole-*

tim de Trabalho e Emprego, produzindo a tabela salarial (anexo 1) efeitos desde 1 de Janeiro de 1984.

2 — O prazo de vigência deste AE será o mínimo legal.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses conforme se trate de clausulado geral ou de tabela salarial.

4 — A denúncia e a proposta de revisão devem ser feitas por escrito e a outra parte deve responder também pela mesma forma dentro de 30 dias a contar da data de recepção daquelas.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Designação e categorias profissionais)

1 — As designações e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as que constam dos anexos III, IV e V.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela índole da função, será feita por acordo entre o sindicato representante do trabalhador interessado e a empresa, devendo, no caso de falta de acordo, serem chamados a decidir os serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 4.^a

(Admissão nas categorias profissionais)

1 — Salvo nos casos previstos no número seguinte, a idade mínima da admissão é de 16 anos.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão nas profissões de telefonista e de trabalhadores indiferenciados e de 21 anos na profissão de cobrador.

3 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

4 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a dmissão em qualquer categoria profissional serão as definidas no anexo III deste AE, com o pressuposto de que nenhum trabalhador poderá ser admitido sem as habilitações literárias mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Preenchimento de vagas)

No preenchimento de vagas nos quadros da empresa a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 6.^a

(Exame médico aquando da admissão)

Antes da admissão ou na vigência do período experimental, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo prazo de 15 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na admissão para cargos ou postos de trabalho em que pela sua alta complexidade técnica ou

elevado grau de responsabilidade só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, o período experimental poderá ter duração superior até ao máximo de 6 meses.

3 — As partes podem, por escrito, estabelecer a redução ou eliminação do período experimental.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem que a cessação confira direito a qualquer indemnização.

5 — Se a admissão se mantiver o período de experiência conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 8.^a

(Aprendizagem)

1 — A categoria de aprendiz será apenas permitida no grupo dos profissionais qualificados.

2 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

3 — A empresa deve proporcionar aos aprendizes, quando menores, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolve através de serviços próprios, ou em conjugação com outras empresas.

5 — Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos, semestralmente, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo de saúde e desenvolvimento normal e os respectivos resultados registados no seu processo individual.

6 — Quando cessar o contrato com um aprendiz ser-lhe-á passado um certificado onde conste a profissão ou especialidade e o tempo de aprendizagem.

Cláusula 9.^a

(Classificação, acesso e carreiras profissionais)

1 — A classificação do pessoal é da competência da entidade patronal e deve corresponder à função a seu cargo de acordo com os anexos III e IV.

2 — Constitui promoção ou acesso a passagem com carácter definitivo de um trabalhador ao escalão de natureza e hierarquia superior da mesma profissão e a que corresponder um grau de remuneração mais elevado.

3 — As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo V.

Cláusula 10.^a

(Contratos a prazo)

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

2 — A falta de forma escrita ou de indicação de prazo certo transforma o contrato sem prazo.

3 — O contrato a prazo caduca no termo do prazo acordado desde que qualquer das partes comunique à outra, até 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita a intenção de não renovar o contrato.

4 — A falta de comunicação escrita nos termos e no prazo fixado no número anterior determina a passagem do contrato a contrato sem prazo à excepção da sua renovação se for caso disso.

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

6 — Poderão celebrar-se contratos a prazo por tempo inferior a 6 meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado, de uma obra concretamente definida ou para efeitos de substituição.

7 — Na falta ou insuficiência de justificação a que se refere o número anterior o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo terão, salvo no que respeita à natureza do contrato, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores permanentes, se outras mais favoráveis não tiverem sido acordadas.

Cláusula 11.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1 — A empresa obriga-se, nos termos da lei em vigor, a organizar um mapa de relações nominais e a enviá-lo a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia aos serviços do Ministério do Trabalho e Segurança Social, em Lisboa;
- b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, reclamar por escrito das irregularidades detectadas.

Cláusula 12.^a

(Formação profissional)

1 — A entidade patronal proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, no âmbito da profissão que exercem na empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

A empresa é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Usar de respeito, lealdade e urbanidade com os trabalhadores, nomeadamente sempre que lhes seja feita alguma observação ou admoestação;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, higiene e segurança, nomeadamente no que respeita à ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- e) Providenciar para que as suas relações com todos os trabalhadores e destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- f) Facultar, nos serviços de pessoal da empresa, a consulta do seu processo individual sempre que o trabalhador o solicitar por escrito com indicação do motivo da consulta;
- g) Dispensar nos termos da lei e deste AE os membros dos organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores para o exercício das suas funções;
- h) Garantir o direito ao trabalho remunerado, ainda que em funções diferentes no caso de ter sido substituído, ao trabalhador em regime de licença não inferior a 15 dias, concedida durante o cumprimento do serviço militar obrigatório;
- i) Passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei geral e deste AE;

- l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste AE, inclusivamente quanto ao processamento de remunerações.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, pontualidade e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas, realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Usar de respeito, lealdade e urbanidade com a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito de todos os trabalhadores;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- f) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- h) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Acompanhar diligentemente a aprendizagem dos que iniciem a profissão;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia, métodos de produção ou negócios;
- m) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhe faculte os meios necessários.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie de garantias ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, neste AE, ou quando, precedendo autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, haja acordo do trabalhador;

- d) Baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;

- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

- f) Exigir dos profissionais o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções das quais possa resultar para o trabalhador responsabilidade pessoal definida por lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 16.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Quando o trabalhador retomar os serviços correspondentes à sua categoria manterá direito à retribuição que estava a auferir de harmonia com o número anterior se tiver permanecido nessa situação durante um período não inferior a 120 dias.

Cláusula 17.^a

(Mudança de categoria)

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades permentes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.

2 — No caso do trabalhador substituído não regressar ao serviço, o substituto adquirirá o direito à categoria se permanecer, nessas funções, por um período superior a 120 dias após a empresa ter conhecimento que o impedimento daquele é definitivo.

CAPÍTULO IV

Direitos sindicais

Cláusula 18.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical na empresa nos termos da lei.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa e afixar, em lugar apropriado, textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

3 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — O despedimento de trabalhadores que exerçam funções de delegados sindicais ou que as tenham exercido há menos de 5 anos presume-se feito sem justa causa.

5 — Aos dirigentes sindicais é facultado o acesso às instalações da empresa para participar em reuniões gerais de trabalhadores mediante comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

6 — 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 das instalações da empresa, onde se verifique maior concentração de trabalhadores e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 19.^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 7 horas por mês, ou a 10 horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — Quando um delegado sindical necessitar de um crédito de horas superior ao que lhe é atribuído no número anterior poderá utilizar crédito de horas de outro ou outros delegados sindicais, devendo, para esse feito, comunicar por escrito esse facto aos serviços de pessoal, com a antecedência mínima de 24 horas, juntando declaração de anuência do delegado sindical que lhe cede o crédito.

3 — A empresa dispensará sem perda de retribuição 2 delegados sindicais para as reuniões bilaterais de negociação de acordo colectivo da empresa.

4 — Caso os delegados sindicais necessitem durante o período de negociações bilaterais de utilizar para preparação dessas reuniões um crédito de horas superior ao que lhes é concedido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula terão a faculdade de utilizar, por antecipação, o crédito de horas do mês seguinte, até ao limite de um terço, desde que comuniquem por escrito à empresa no prazo previsto no n.º 2.

5 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores é determinado na forma seguinte:

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

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

Cláusula 20.^a

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como dos que fazem parte das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 21.^a

(Reuniões de trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com a ressalva no disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou

pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusula 22.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão intersindical da empresa reunirá com a entidade patronal a solicitação de qualquer das partes devidamente fundamentada.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso.

3 — As horas despendidas nestas reuniões serão remuneradas e não serão consideradas para efeitos do crédito de horas previsto na cláusula 19.^a deste acordo.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 23.^a

(Duração do trabalho)

1 — a) O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de horário geral é de 42 horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração que se praticam.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de 1 hora para refeição.

c) O intervalo para refeição poderá, com autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a requerimento da empresa, ser reduzido ou dispensado quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

2 — A alteração dos horários de trabalho será precedida de parecer escrito da CT a ser proferido no prazo de 15 dias.

Cláusula 24.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho, quando esteja na eminência de prejuízos importantes ou em casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — A entidade patronal deve possuir um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, se farão as respectivas anotações.

Cláusula 25.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão dirigidas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social e acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

3 — Nos casos em que se verifique isenção de horário de trabalho a retribuição especial será a prevista na lei.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 26.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste AE.

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

4 — A empresa deve ter um registo separado do pessoal que trabalha em turnos rotativos, no qual devem ser registadas todas as alterações de horário.

5 — As alterações eventuais serão feitas de acordo com os trabalhadores, não podendo estes, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido, ressalvando em qualquer caso situações de força maior ou de iminência de grave prejuízo para a empresa.

6 — Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os que solicitem por escrito e seja aceite, por igual forma, pela entidade patronal;
- b) Os que não possam trabalhar nesse regime por motivos de saúde confirmado por prescrição médica;
- c) Os que por razões de quebra de produção ou outros que impliquem impedimento na laboração tenham de passar ao regime de horário geral desde que avisados pela entidade patronal.

dade patronal com a antecedência mínima de 30 dias ou logo que possível nos casos fortuitos ou de força maior.

7 — O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos comprovada medicamente.

a) A situação referida anteriormente deverá ser comprovada por atestado médico, podendo a empresa submeter o trabalhador, a expensas suas, a junta médica formada por 3 médicos, um indicado por ela, outro pelo trabalhador e o terceiro por aqueles 2.

b) Se o trabalhador for reconvertido e vier a ingressar num nível mais elevado de retribuição e categoria, manterá sempre o direito à retribuição mais elevada de entre as duas categorias e profissões em causa (retribuição da profissão e categoria que exerce e retribuição da categoria que exercia acrescida de subsídio de turno na altura em que deixou de estar sujeito a esse regime).

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Retribuições mínimas)

1 — As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 28.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

2 — Os vencimentos serão pagos em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque, transferência bancária ou por qualquer outro modo.

3 — A remuneração/hora é calculada com base na seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração base mensal} \times 12}{52 \times \text{horas semanais de trabalho}}$$

4 — Para efeitos de descontos, os mesmos deverão ser:

- a) Dias úteis — com base no cálculo da remuneração/hora;
- b) Dias de descanso obrigatórios ou complementares e feriados — 1/30 da remuneração base mensal.

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

2 — As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50% sobre a remuneração base.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos pelo período de 24 horas têm direito a um subsídio mensal correspondente a 5,9% do valor da remuneração do nível V, acertando-se o mesmo, se necessário, à meia centena ou à centena mais próxima.

2 — Este subsídio será acumulável com o complemento do trabalho nocturno.

Cláusula 31.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 100%, se o trabalho for prestado em dia normal;
- b) 200%, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, na parte do tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de 1 dia de trabalho.

2 — Se, por motivo de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador for obrigado a permanecer na empresa para além das 20 horas, terá direito ao fornecimento de uma refeição, sem prejuízo do acréscimo de retribuição relativa ao trabalho nocturno previsto na cláusula 29.^a, n.º 2.

Cláusula 32.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma diuturnidade por cada 3 anos de permanência em categoria profissional sem promoção automática ou em categoria profissional do topo da carreira no caso de categorias com promoção automática, até ao limite de 4.

2 — O montante de cada diuturnidade é o correspondente a 2,8% da remuneração base mínima mensal estabelecida na tabela para o nível V, acertando-se o montante à centena ou à meia centena mais próxima.

3 — As diuturnidades são devidas independentemente de quaisquer aumentos da retribuição base a

que a empresa proceda para além dos mínimos contratuais.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente à remuneração base mensal acrescida das diuturnidades e do montante referido no número seguinte relativo ao subsídio de turno e à remuneração por isenção de horário de trabalho.

2 — O acréscimo devido para efeitos de subsídio aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho será o correspondente a $\frac{1}{12}$ por cada mês de trabalho efectivo nos referidos regimes.

3 — Os trabalhadores com menos de 1 ano de serviço na empresa terão direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço efectivo prestado.

4 — Aos trabalhadores que à data de 15 de Dezembro estejam ou tenham estado mais de 1 mês ausentes por doença, a empresa pagará a parte de subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado. Recebida que seja da caixa de previdência a parte do subsídio de Natal por este devido, o trabalhador comunicará tal facto à empresa, no prazo de 15 dias, devendo os eventuais acertos a que haja lugar serem feitos quando do processamento da remuneração relativa ao mês seguinte à comunicação.

5 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes de 15 de Dezembro têm direito à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado nesse ano.

6 — Os trabalhadores com direito a complemento de reforma receberão um subsídio de Natal igual a esse complemento.

Cláusula 34.^a

(Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Por retribuição referida no número anterior entende-se a remuneração base mensal acrescida de diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de férias)

1 — Na data do pagamento da retribuição das férias a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além daquela retribuição, um subsídio de férias de igual montante.

2 — No caso de férias interpoladas o subsídio será pago por inteiro no início do primeiro período de férias

desde que ele seja de, pelo menos, um terço do período normal.

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá ao trabalhador o direito a descansar o dia por inteiro (de que não pode prescindir) num dos 3 dias seguintes à sua escolha e será pago pelo dobro da retribuição normal.

2 — Aplica-se também ao trabalho prestado em feriados o disposto no número anterior, excepto no que diz respeito ao descanso, quanto aos trabalhadores de laboração contínua, que terão direito a 1 dia de descanso suplementar por cada feriado em que trabalhem, até ao máximo de 5 dias por ano, que acrescem às férias.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores dos escritórios de Lisboa têm direito a um subsídio de refeição de montante não inferior a 150\$ por dia.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa (fábrica) poderão utilizar o refeitório mediante a comparticipação de 45\$ por refeição até 30 de Junho de 1984 e a partir dessa data mediante a comparticipação de $0,0015 \times$ remunerações base do nível V — anexo I.

Cláusula 38.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que efectuem pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal de montante não inferior a 1500\$.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 39.^a

(Definição de deslocações)

1 — São consideradas deslocações quando o trabalhador prestar serviço temporariamente fora do local habitual de trabalho.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á:

- a) Ao pagamento das refeições, alojamento e transporte necessários;
- b) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo gasto no trajecto desde que ocorra fora do período normal de trabalho diário;
- c) Sempre que, ao serviço da empresa, o profissional conduza um veículo, próprio ou da empresa, a responsabilidade civil cabe à entidade patronal;

- d) 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 salários e danos em veículo próprio).

Cláusula 40.^a

(Deslocações no continente)

1 — Nas deslocações temporárias feitas pelos trabalhadores num raio superior a 40 km fora do local habitual de trabalho, a empresa obriga-se a pagar:

- a) A retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo no valor de 450\$, por cada dia de deslocação, sem regresso ao local habitual de trabalho;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. Considera-se trajecto o tempo gasto desde o início previsto para a viagem até à chegada efectiva;
- e) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil, por cada 15 dias seguidos ou ao pagamento, ao fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocações para o local habitual de trabalho e o regresso ao local onde está deslocado.

Grandes deslocações

Cláusula 41.^a

(Deslocações para o estrangeiro e regiões autónomas)

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e regiões autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo de 600\$ ou 1000\$ por cada dia de deslocação nas regiões autónomas ou Macau e estrangeiro, respectivamente;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação;
- d) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto, nos termos da alínea d) da cláusula anterior.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local de trabalho até à chegada ao mesmo.

3 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 desta cláusula pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída, durante o período efectivo de deslocação, por 40 por cento da retribuição referida na alínea a) desta cláusula.

4 — Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador tem direito, além das regalias atrás referidas, ao pagamento das despesas inerentes ao curso.

Cláusula 42.^a

(Doença do pessoal deslocado)

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

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico (se existir na zona), o trabalhador manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula anterior, assim como nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula e terá direito ao pagamento de viagem de regresso se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

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

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

Cláusula 43.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 2000 contos para as deslocações no estrangeiro, Macau e regiões autónomas e de 1000 contos para as grandes deslocações no continente.

2 — O pessoal em regime de deslocação, num raio não inferior a 100 km, será seguro pela empresa no montante de 1000 contos para os casos de morte ou incapacidade total permanente para o trabalho habitual.

3 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de 6 meses os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados, subsistem durante os períodos de

inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Transporte de pessoal deslocado)

1 — Todos os trabalhadores deslocados têm direito a viagens de primeira classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

2 — Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte e de preparação dos mesmos.

Cláusula 45.^a

(Férias do pessoal deslocado)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local do gozo de férias.

2 — No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Se optar por gozar férias no local habitual de trabalho terá direito, além da sua retribuição e respectivo subsídio, ao pagamento das viagens de ida e volta.

4 — No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores tem direito, além da retribuição e respectivo subsídio, ao pagamento das viagens até ao limite do custo de ida e volta entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5 — Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 5 dias úteis) por cada 180 dias de ausência consecutiva.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:
a):

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal;

b) Para os trabalhadores da fábrica o feriado municipal será observado na segunda-feira de Páscoa;

c) O feriado de Carnaval e o feriado municipal poderão ser observados em dias diferentes dos previstos nas alíneas a) e b), desde que nisso acordem a empresa e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 4.

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

4 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias e meio por cada mês completo de trabalho.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.^a

7 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, a não ser nos casos de cessação do contrato de trabalho e outros previstos na lei ou neste acordo.

8 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

Cláusula 48.^a

(Encerramento das instalações para férias)

Sempre que as conveniências de produção ou manutenção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias.

Cláusula 49.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as férias a que tiver direito à data da incorporação antes de deixar a empresa, desde que avise com o mínimo de 48 horas de antecedência sobre o início das férias.

2 — Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal, dentro daquele prazo, de que quer gozar as suas férias, receberá como compensação a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio completo.

3 — Aos trabalhadores que, após a passagem à disponibilidade, regressem à empresa, ser-lhes-á concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro, de harmonia com a legislação em vigor à data de regresso, salvo se o ano de passagem à disponibilidade coincidir com o ano de incorporação.

Cláusula 50.^a

(Alteração ou Interrupção das férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja de 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 data.

2 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 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.

3 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalho 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.

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

Cláusula 51.^a

(Acumulação de férias)

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

2 — Terão direito a acumular as férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que as pretendam gozar nas regiões autónomas ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro

por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 52.^a

(Época de férias)

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

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

Cláusula 53.^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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 54.^a

(Definição de faltas)

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador por um dia ou fracção durante o período normal de trabalho a que está obrigado, entendendo-se por fracção o período mínimo de meia hora, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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, sendo descontados ao trabalha-

dor logo que perfaçam um dia completo com acerto final de eventuais fracções no fim de cada ano civil.

3 — O trabalhador tem a tolerância de 5 minutos nas entradas ao serviço. Tal tolerância será de 15 minutos por dias até 4 vezes por mês, desde que não corresponda a uma prática sistemática do trabalhador nem dela resultem estragos de material na produção.

Cláusula 55.^a

(Tipos de faltas)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 56.^a

(Faltas justificadas)

Consideram-se faltas justificadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As dadas por ocasião do casamento, até 11 onze dias úteis seguidos;
- c) Aquando do falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) 5 dias por falecimento do cônjuge, de parente ou afins no 1.º grau da linha recta;
 - 2) 2 dias por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As dadas pelo tempo indispensável à prestação de exames em instituições ou estabelecimentos oficiais e particulares, ou à prestação de outras provas que interessem ao serviço da entidade patronal, sem prejuízo do disposto nas cláusulas referentes aos trabalhadores-estudantes;
- e) As dadas pelo tempo indispensável à doação gratuita de sangue;
- f) As faltas que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, como doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, nomeadamente por imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo para o qual, de modo nenhum, haja contribuído;
- h) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença devidamente justificada, até ao limite de 2 dias, em cada caso;

- i) Impossibilidade de apresentação ao serviço para consultas médicas, análises e exames médicos devidamente comprovados;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- l) 1 dia por ocasião de nascimento de filho (esta regra é aplicável ao parente em 1.º grau da parturiente solteira, viúva ou divorciada), excepto por dificuldades de nascimento, cujo prazo, devidamente justificado, poderá alongar-se até 3 dias;
- m) Os trabalhadores podem faltar 3 dias por ano para tratar de assuntos do seu interesse, tempo esse que poderá ser gasto em dias inteiros ou fracções de meios dias. Estas ausências não se poderão verificar no início e fim de férias, em dias consecutivos de meses diferentes e ainda durante os meios períodos de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados e dias de descanso semanal, à excepção de 1 dia por ano.

Cláusula 57.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As faltas previstas na alínea a) da cláusula 56.^a determinam ou não perda de retribuição conforme indicação expressa no documento escrito de autorização.

3 — Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea g) no caso de o trabalhador ter direito a subsídio de doença, seguro ou indemnização por acidente ou no caso de cumprimento do serviço militar obrigatório e alínea j) na parte em que seja excedido o crédito de horas a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 58.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se integradas neste grupo todas as faltas não previstas na cláusula 56.^a e ainda as faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 59.^a

(Comunicação e aspectos do regime de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo impeditivo de comunicação com a antecedência referida, devendo neste caso a comunicação ser feita logo que possível.

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como injustificadas.

4 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos na cláusula 56.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 54.^a, n.º 3, além de se considerarem faltas não justificadas, constituem infracção disciplinar.

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

6 — A empresa passará recibo de documentos entregues pelos trabalhadores para justificação das faltas.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das 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 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 61.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Causas de extinção do contrato)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte dos trabalhadores;
- d) Caducidade.

Cláusula 63.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 64.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 65.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 66.^a

(Procedimento disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa no artigo 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 trabalho.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias 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 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 65.^a

Cláusula 67.^a

(Nulidade do despedimento)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando

correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 68.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte a título de indemnização o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 69.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito da indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 67.^a

Cláusula 70.^a

(Cessação do contrato por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade a partir do momento em que ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer de forma inequívoca.

CAPÍTULO X

Trabalho de mulheres e de menores

Cláusula 71.^a

(Direitos especiais do trabalho feminino)

São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez e até 6 meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a 7 horas, quando em estado de gravidez;
- c) Recusar a prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez;
- d) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- e) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 90 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início 1 mês antes da data prevista para o parto, completando a empresa o subsídio recebido da caixa de previdência, desde que tal subsídio seja de montante inferior ao da retribuição que lhe seria devida;
- f) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- g) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de 2 períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto;
- h) Se a mãe assim o desejar, os períodos referidos na alínea anterior podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- i) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, até 1 ano após o parto;
- j) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- l) Mediante informação do médico ginecologista que comprove a gravidez, deverá ser fornecida à trabalhadora, nas suas refeições na empresa, uma alimentação adequada;
- m) Utilizar o infantário da empresa com a redução de 50 % da prestação estipulada no caso do 2.º filho e gratuitamente para os filhos seguintes.

Cláusula 72.^a

(Trabalho de menores)

1 — Os responsáveis pela direcção da empresa e restante pessoal dos quadros obrigam-se a zelar e a estimular a preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta na empresa.

2 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Ser incumbido de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora.

CAPÍTULO XI

Previdência, assistência e reforma

Cláusula 73.^a

(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da empresa de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora o respectivo subsídio.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — Quando o trabalhador, para efeitos do n.º 1 da presente cláusula, comparecer ou se fizer representar no recebimento do que lhe é devido, deverá assinar uma carta dirigida à seguradora, autorizando a empresa a receber directamente daquela o subsídio que lhe for devido e comprometendo-se a assinar o respectivo recibo quando o mesmo lhe for presente, o que deverá fazer no prazo de dez dias úteis, sob pena de desconto coercivo no vencimento seguinte e perda do direito ao pagamento antecipado dos complementos a vencerem-se.

4 — Quando a incapacidade temporária do trabalhador for inferior a 50% o mesmo deve apresentar-se nos serviços médicos da empresa, devendo estes atribuir-lhe uma função compatível com o seu estado, se tal for possível.

Cláusula 74.^a

(Caso de redução de capacidade de trabalho)

1 — Em caso de acidente ou doença profissional contraída ao serviço da empresa, fica a entidade patronal obrigada a promover a recuperação do trabalhador pelos melhores e mais modernos meios cli-

nicamente conhecidos, caso se comprove que os serviços de previdência ou da companhia seguradora não oferecem as garantias de que a gravidade do caso possa carecer.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para função compatível com as desvalorizações verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior àquela a que o trabalhador tiver direito, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga ao trabalhador mensalmente a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do acidente ou diagnóstico da doença e a pensão devida pelo acidente ou doença.

Cláusula 75.^a

(Assistência na doença)

A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores na doença os seguintes benefícios:

1 — a) Pagamento integral da remuneração líquida correspondente aos primeiros 3 dias de baixa por doença.

b) Pagamento de um complemento de um subsídio de doença correspondente à diferença entre a sua remuneração líquida e o subsídio da respectiva caixa de previdência, até ao máximo de 27 dias seguidos.

c) No caso de mais de uma baixa por ano civil, o complemento de subsídio de doença será devido até ao limite total de 130 dias.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho, para o que o departamento médico deverá estar dotado de meios humanos e materiais.

3 — Se o trabalhador não observar as normas sobre a concessão de baixas por doença, a empresa reserva-se no direito de suspender os benefícios previstos no n.º 1 desta cláusula, comunicando de imediato tal facto e respectivos motivos ao trabalhador e comissão de trabalhadores.

Cláusula 76.^a

(Complemento de reforma)

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1984, a empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma mensal igual à diferença entre a pensão de reforma e 60 % do salário mínimo nacional em vigor à data do pagamento.

2 — O complemento mencionado no número anterior é devido a todos os trabalhadores reformados ao serviço da empresa, independentemente de até 1 de Janeiro de 1984 terem recebido ou não o complemento de reforma.

3 — Os trabalhadores que se reformarem a partir de 1 de Janeiro de 1984 adquirem o direito ao complemento de reforma desde que à data da reforma se encontrem ao serviço da empresa e tenham pelo menos 5 anos de serviço efectivo.

CAPÍTULO XII

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 77.^a

(Regime dos trabalhadores-estudantes)

1 — Para os efeitos deste AE considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento da empresa ou serviços.

5 — A dispensa de frequência de aulas prevista no n.º 3 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

6 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de um ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário.

7 — Ficam assegurados os desdobramentos do período de férias em número que se coadune com as necessidades do trabalhador-estudante.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas deverão justificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por cada disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — A empresa obriga-se a pagar as propinas e os livros necessários, quando devidamente comprovados. Em caso de ensino particular, a empresa contribuirá com 50 % da mensalidade, tendo o trabalhador-estudante de, no fim de cada período escolar, apresentar um aproveitamento positivo, sem o que perderá o direito à respectiva retribuição.

10 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste AE incumbe aos trabalhadores-estudantes fazer prova junto da empresa da sua condição de estudantes, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

11 — Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante ou deixe de ter aproveitamento ou assiduidade às aulas.

12 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 78.^a

(Regime de turnos dos trabalhadores-estudantes)

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 79.^a

(Regime disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — As sanções disciplinares da empresa são graduadas com o seguinte esquema:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — A sanção prevista na alínea a) do número anterior pode ser aplicada por qualquer superior hierárquico do trabalhador, desde que efectuada em termos que não ofendam a dignidade humana.

4 — As sanções previstas nas alíneas b) a d) só poderão ser aplicadas após elaboração do processo disciplinar respectivo.

5 — O processo disciplinar poderá ser precedido de processo de inquérito sempre que haja conveniência para averiguação da verdade no que respeita aos factos que constituem a presumível infracção ou para identificação do infractor.

6 — O trabalhador que preste declarações em processo disciplinar tem direito a que, terminada a fase de inquirição, lhe seja de imediato entregue cópia integral do respectivo auto, ainda que realizadas em processo de inquérito.

7 — No processo disciplinar para aplicação da sanção prevista na alínea b) do n.º 2 desta cláusula é obrigatória a audiência por escrito do trabalhador, o qual poderá, no prazo de 5 dias úteis após a sua audição, apresentar os elementos de prova que repare de convenientes para o esclarecimento da verdade. O direito de apresentar elementos de prova mantém-se, ainda que o trabalhador declare, por escrito, não de-sejar prestar declarações.

8 — No processo disciplinar para aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula é obrigatório o envio ao trabalhador de uma nota de culpa donde constem, de forma clara e precisa, as acusações que lhe são imputadas, prosseguindo o processo nos termos da lei e deste AE, nomeadamente de acordo com o disposto nas cláusulas 66.ª e 67.ª

9 — A instauração do processo disciplinar deverá ser comunicada de imediato à comissão de trabalhadores de tal intenção. À referida comissão cabe o direito de acompanhar, nos termos da lei e deste AE, o processo disciplinar.

10 — A aplicação de qualquer sanção abusiva, além de responsabilizar o seu autor por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se se tratar de despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na cláusula 67.ª, n.º 3.

Cláusula 80.ª

(Relevação de sanções disciplinares)

Ao fim de 5 anos sem qualquer sanção disciplinar serão consideradas sem efeito todas e quaisquer sanções tidas até esse momento, só podendo a entidade patronal utilizá-las como meio de defesa e caso sejam invocados pelo trabalhador factos não verdadeiros relacionados com as referidas sanções.

CAPÍTULO XIV

Serviço social de trabalho

Cláusula 81.ª

(Princípio geral)

A empresa assegurará um serviço social de trabalho exercido consoante as necessidades da empresa por técnicos de serviço social.

Cláusula 82.ª

(Objectivo)

O serviço social tem por objectivo colaborar na melhoria das condições sócio-laborais, bem como participar na prevenção e resolução das disfunções sociais delas decorrentes.

Cláusula 83.ª

(Funções do serviço social)

1 — Colaborar com os órgãos competentes da empresa na reformulação da política social.

2 — Participar na programação de actividades da empresa nos aspectos sociais e suas implicações nos trabalhadores.

3 — Programar e administrar a sua actividade específica, de acordo com os objectivos da empresa e os do próprio serviço.

4 — Colaborar na administração das obras sociais da empresa.

5 — Emitir pareceres técnicos, devidamente fundamentados, sobre as implicações sociais de situações individuais, de grupos ou colectivas que devam ser consideradas para decisão na empresa.

6 — Colaborar com os demais órgãos técnicos da empresa, sempre que a natureza da sua actuação implique a consideração de aspectos sociais e, consequentemente, a necessidade de uma intervenção complementar nas situações em referência.

7 — Responsabilizar-se pela efectiva individualização das normas gerais e direitos sociais previstos na legislação em vigor.

8 — Responsabilizar-se pela prestação da ajuda aos trabalhadores nas acções por eles empreendidas para a solução dos problemas de adequação sócio-profissionais.

9 — Providenciar no sentido de haver uma informação clara e actualizada sobre os recursos sociais da comunidade e os seus níveis de resposta às necessidades da população trabalhadora não directamente ligadas com a sua função na empresa.

10 — Colaborar com a entidade, organismos e serviços da comunidade que tenham objectivos afins.

Cláusula 84.^a

(Condições de exercício do serviço social)

1 — Aos técnicos de serviço social é assegurada a salvaguarda de segredo profissional, pelo que lhes é garantido:

- a) A não exigência de informações de carácter privado sobre os trabalhadores;
- b) A inviolabilidade do correio recebido e expedido;
- c) Gabinete, telefone, ficheiro e arquivo particular.

2 — É garantido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo o livre acesso ao serviço social, sem que para isso se torne necessária a comunicação ao respectivo chefe hierárquico do assunto que pretendem tratar.

3 — Ao técnico de serviço social não podem ser atribuídas funções que de qualquer forma impliquem acções de fiscalização ou disciplinares ou indirectamente possam prejudicar a carreira profissional dos trabalhadores.

4 — Os técnicos de serviço social são responsáveis pela escolha e aplicação dos processos utilizados nos actos profissionais.

5 — Aos técnicos de serviço social em serviço na empresa é garantido o acesso a todos os escalões de hierarquia, assim como o acesso aos locais de trabalho.

6 — O serviço social deve estar na dependência directa do nível hierárquico em que incide a política interna respeitante ao pessoal, para salvaguarda dos aspectos humanos na empresa.

7 — A entidade patronal providenciará os meios de deslocação do técnico de serviço social no exercício da sua função.

8 — O serviço social funcionará como assessor da comissão de segurança e do serviço de medicina no trabalho.

CAPÍTULO XV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 85.^a

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em condições de higiene, observando como condições mínimas as previstas na Portaria n.º 53/71,

com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 702/80, ou nos diplomas legais que eventualmente venham a ser publicados sobre a matéria.

2 — Os encarregados e outros supervisores são responsáveis pelas condições de segurança e higiene do trabalho do pessoal que trabalha às suas ordens.

3 — É obrigação dos encarregados e outros supervisores:

- a) Conhecer perfeitamente todas as normas de segurança, em particular ter presente as que digam respeito ao seu trabalho específico;
- b) Promover a ordem e a limpeza nas suas áreas de trabalho.

Cláusula 86.^a

(Constituição da comissão de segurança)

1 — Na empresa haverá uma comissão de segurança com a seguinte constituição:

- a) Com acção deliberativa:
 - Director do estabelecimento fabril;
 - Encarregado de segurança;
 - 2 representantes dos trabalhadores;
- b) Com acção de assessoria:
 - Chefe de serviço de incêndio;
 - Chefe de serviço de pessoal;
 - Médico do trabalho;
 - Assistente social.

2 — Sempre que se verifique que essa comissão não cumpre o que fica expresso neste acordo, poderão os trabalhadores providenciar para que sejam feitas inspecções por organismos oficiais especializados para esse efeito.

3 — A comissão será presidida pelo director do estabelecimento e secretariada pelo encarregado de segurança.

4 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos trienalmente pelos trabalhadores. Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 87.^a

(Atribuições)

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste acordo, da empresa, dos regulamentos internos e de outras instituições;
- c) Solicitar e apreciar sugestões de pessoal sobre questões de higiene e segurança;

- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos, ou ilustrados de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessarem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis, esclarecendo nos locais de trabalho, se tal for aconselhável;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar recomendações à direcção do estabelecimento destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança, os quais devem ser anuais e ser presentes à comissão de segurança até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem. Estes relatórios devem ser afixados por períodos não inferiores a um mês para esclarecimento de todos os trabalhadores;
- m) Manter colocado em locais estratégicos equipamento próprio para primeiros socorros e evacuação de sinistrados;
- n) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios;
- o) Promover a instrução permanente de todo o pessoal em matéria de segurança, através de aulas, cursos de primeiros socorros, demonstrações e exercícios necessários;
- p) Apreciar e fazer cumprir os problemas apresentados pelo encarregado de segurança relativamente a prioridade de trabalho, relativos ao seu sector.

Cláusula 88.^a

(Funcionamento)

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer elemento da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da mesma, devendo indicar o motivo.

3 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de representante da Direcção-Geral de Higiene e Segurança, do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

4 — A Direcção-Geral de Higiene e Segurança, do Ministério do Trabalho e Segurança Social, poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes representantes da Direcção-Geral de Higiene e Segurança, do Ministério do Trabalho e Segurança Social, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 89.^a

(Encarregado de segurança)

1 — A entidade patronal nomeará uma pessoa que trabalhe a tempo inteiro na empresa, a quem caberá tratar de todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho, tendo estas prioridade sobre quaisquer outras tarefas que lhe sejam adstritas.

2 — O encarregado de segurança será o elemento que directamente responde pelo executivo perante a comissão de segurança.

3 — O encarregado de segurança poderá solicitar o apoio de pessoal da empresa ou de peritos de higiene e segurança para o perfeito desempenho das suas funções.

Cláusula 90.^a

(Nomeação — Condições preferenciais)

1 — O encarregado da segurança será um trabalhador que pertença aos quadros de pessoal da empresa.

2 — Para a sua nomeação deverão ter-se em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

3 — O encarregado de segurança deverá possuir curso da especialidade ministrado por entidade particular ou oficial de reconhecida competência.

4 — Se no acto da nomeação não puder ser satisfeito o número anterior desta cláusula, deverá a empresa custear todas as despesas relativas à formação do encarregado de segurança, bem como a actualização e alargamento dos seus conhecimentos, enquanto durar o exercício das suas actividades.

Cláusula 91.^a

(Prioridade dos trabalhos de segurança)

1 — Sempre que o encarregado de segurança, para o cabal cumprimento das funções que lhe estão confiadas, tiver de recorrer aos serviços da empresa, os trabalhos por ele pedidos terão prioridade.

2 — Em caso de conflito deverá o encarregado de segurança submeter à apreciação e decisão da comissão de segurança o ponto controverso.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

(Garantia da manutenção das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e em contrato individual de trabalho.

Cláusula 93.^a

(Favorabilidade global)

Este AE é considerado pelos outorgantes como globalmente mais favorável do que o anteriormente aplicável.

ANEXO I

Tabela salarial

Remunerações bases mínimas

Nível	Importância
03	99 600\$00
02	83 550\$00
01	67 500\$00
0	54 175\$00
1	44 575\$00
2	41 050\$00
3	38 100\$00
4	33 750\$00
5	32 250\$00
6	31 125\$00
7	29 870\$00
8	29 575\$00
9	27 780\$00
10-A	25 950\$00
10	24 750\$00
11	21 325\$00
12	18 400\$00

Tabela de remunerações mínimas para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	13 500\$00	14 500\$00
17 anos	14 500\$00	-

ANEXO II

Enquadramento

Níveis	Designação de categorias
03	Profissional de engenharia (grau 6). Técnico licenciado (grau 6).

Níveis	Designação de categorias
02	Director de divisão. Profissional de engenharia (grau 5). Técnico licenciado (grau 5).
01	Director de serviço. Profissional de engenharia (grau 4). Técnico licenciado (grau 4).
0	Analista informático principal. Chefe de departamento. Chefe de serviço. Contabilista. Profissional de engenharia (grau 3). Técnico licenciado (grau 3).
1	Analista informático profissional. Encarregado geral. Profissional de engenharia (grau 2). Técnico licenciado (grau 2).
2	Chefe de secção. Profissional de engenharia (grau 1-B). Programador informático principal. Projectista.
3	Chefe de vendas. Despachante. Guarda-livros. Profissional de engenharia (grau 1-A). Programador informático profissional. Secretário. Técnico de desenho principal. Técnico fabril principal. Técnico de serviço social. Tesoureiro.
4	Agente de métodos de mais de 6 anos. Analista de ensaios físico-químicos de mais de 6 anos. Analista informático estagiário. Correspondente em línguas estrangeiras. Encarregado. Escriturário principal. Inspector de vendas. Monitor informático de dados. Operador informático principal. Planificador de mais de 6 anos. Preparador informático de dados. Programador informático assistente. Técnico de desenho de mais de 6 anos. Técnico de ensaios eléctricos de mais de 6 anos. Técnico de instrumentos de medida e controle de mais de 6 anos. Verificador de qualidade de mais de 6 anos.
5	Agente de métodos dos 5.º e 6.º anos. Analista de ensaios físico-químicos dos 5.º e 6.º anos. Caixa. Chefe de equipa. Educadora de infância. Enfermeira-puericultora. Enfermeiro. Operador informático profissional. Planificador dos 5.º e 6.º anos. Primeiro-escriurário. Técnico de desenho dos 5.º e 6.º anos. Técnico de ensaios eléctricos dos 5.º e 6.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 5.º e 6.º anos. Verificador de qualidade dos 5.º e 6.º anos.

Níveis	Designação de categorias
6	<p>Agente de métodos dos 3.º e 4.º anos. Analista de ensaios físico-químicos dos 3.º e 4.º anos. Apontador de 1.ª. Canalizador (oficial). Carpinteiro de limpos (oficial). Dactilógrafo de 1.ª. Electricista-bobinador (oficial). Electromecânico de manutenção industrial (oficial). Encarregada de creche. Encarregado de refeitório. Fiel de armazém. Fogoeiro. Fresador mecânico (oficial). Marceneiro (oficial). Motorista de pesados. Pedreiro (oficial). Perfurador-verificador profissional. Pintor (oficial). Planificador dos 3.º e 4.º anos. Promotor de vendas. Prospecor de vendas. Segundo-escriturário. Serralheiro civil (oficial). Serralheiro mecânico (oficial). Soldador. Técnico auxiliar de serviço social. Técnico de desenho dos 3.º e 4.º anos. Técnico de ensaios eléctricos dos 3.º e 4.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 3.º e 4.º anos. Telefonista de 1.ª. Torneiro mecânico (oficial). Vendedor. Verificador de qualidade dos 3.º e 4.º anos.</p>
7	<p>Agente de métodos dos 1.º e 2.º anos. Analista de ensaios físico-químicos dos 1.º e 2.º anos. Arquivista técnico. Auxiliar de educadora de infância. Auxiliar de enfermagem. Chefe de cozinha. Cobrador. Conferente. Encarregado de feiras e amostras. Motorista de ligeiros. Planificador dos 1.º e 2.º anos. Programador informático estagiário. Técnico de desenho dos 1.º e 2.º anos. Técnico de ensaios eléctricos dos 1.º e 2.º anos. Técnico de instrumentos de medida e controle dos 1.º e 2.º anos. Verificador de qualidade dos 1.º e 2.º anos.</p>
8	<p>Cableador metalúrgico (oficial de 1.ª). Carpinteiro de bobinas (oficial de 1.ª). Chefe de vigilância. Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (oficial de 1.ª). Controlador de matérias ou produtos (oficial de 1.ª). Controlador de produção (oficial de 1.ª). Cozinheiro. Empregado de serviços externos. Entregador de ferramentas, material ou produtos (oficial de 1.ª). Esmaltador (oficial de 1.ª). Estanhador (oficial de 1.ª). Extrusador (oficial de 1.ª). Forneiro (oficial de 1.ª). Lubrificador (oficial de 1.ª). Operador de autoclave (oficial de 1.ª). Operador de ensaios de cabos telefónicos (oficial de 1.ª). Operador informático (estagiário). Operador de máquinas de armar (oficial de 1.ª).</p>

Níveis	Designação de categorias
8	<p>Operador de máquinas de cortar e preparar papel (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de granular (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de isolar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de medir e bobinar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de pintar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de quadrar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de roscar (oficial de 1.ª). Operador de máquinas de torcer + 25 mm² (oficial de 1.ª). Pesador (oficial de 1.ª). Pintor de bobinas (oficial de 1.ª). Prensador (oficial de 1.ª). Preparador de matérias-primas (oficial de 1.ª). Preparador-ensaaiador de condutores e cabos eléctricos (oficial de 1.ª). Processador de borracha ou plástico (oficial de 1.ª). Processador de impregnação de cabos (oficial de 1.ª). Reparador de cabos (oficial de 1.ª). Telefonista de 2.ª. Trefilador (oficial de 1.ª).</p>
9	<p>Ajudante de fogoeiro. Apontador de 2.ª. Cableador metalúrgico (oficial de 2.ª). Canalizador (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Carpinteiro de bobinas (oficial de 2.ª). Carpinteiro de limpos (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (oficial de 2.ª). Controlador de matérias ou produtos (oficial de 2.ª). Controlador de produção (oficial de 2.ª). Dactilógrafo de 2.ª. Electricista bobinador (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Electromecânico de manutenção industrial (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Encarregado de limpeza. Entregador de ferramentas, material ou produtos (oficial de 2.ª). Esmaltador (oficial de 2.ª). Estanhador (oficial de 2.ª). Extrusador (oficial de 2.ª). Forneiro (oficial de 2.ª). Fresador mecânico (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Lubrificador (oficial de 2.ª). Marceneiro (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Operador de autoclave (oficial de 2.ª). Operador de ensaios de cabos telefónicos (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de armar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de cortar e preparar papel (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de granular (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de isolar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de medir e bobinar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de pintar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de quadrar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de roscar (oficial de 2.ª). Operador de máquinas de torcer + 25 mm² (oficial de 2.ª). Pedreiro (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Pesador (oficial de 2.ª). Pintor (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Pintor de bobinas (oficial de 2.ª). Prensador (oficial de 2.ª). Preparador-ensaaiador de condutores e cabos eléctricos (oficial de 2.ª). Preparador de matérias-primas (oficial de 2.ª). Processador de borracha ou plástico (oficial de 2.ª). Processador de impregnação de cabos (oficial de 2.ª). Reparador de cabos (oficial de 2.ª). Serralheiro civil (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Serralheiro mecânico (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Soldador (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos).</p>

Níveis	Designação de categorias
9	Terceiro-escriturário. Torneiro mecânico (pré-oficial dos 1.º e 2.º anos). Trefilador (oficial de 2.º).
10-A	Ajudante de motorista. Classificador (oficial de 1.º). Dobadeiro-torcedeiro (oficial de 1.º). Embalador (oficial de 1.º). Estanhador até 0,50 mm de diâmetro (oficial de 1.º). Operador de máquinas de bobinar (oficial de 1.º). Operador de máquinas de enfiar (oficial de 1.º). Operador de máquinas de ensaiar (oficial de 1.º). Operador de máquinas de extrusão de borracha (oficial de 1.º). Operador de máquinas de pares e quadras (oficial de 1.º). Operador de máquinas de torcer até 25 mm ² (oficial de 1.º). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (oficial de 1.º). Preparador de amostras (oficial de 1.º). Preparador de enchimento de cabos (oficial de 1.º). Preparador-ensaiador de cabos telefónicos (oficial de 1.º). Rectificador de fieiras (oficial de 1.º). Trabalhador de armazém.
10	Agente de métodos (praticante do 2.º ano). Ajudante de cozinheiro. Analista de ensaios físico-químicos (praticante do 2.º ano). Apontador (estagiário). Auxiliar de cozinha. Auxiliar de laboratório. Cableador metalúrgico (praticante). Carpinteiro de bobinas (praticante). Classificador (oficial de 2.º). Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte (praticante). Contínuo (mais de 21 anos de idade). Controlador de matérias ou produtos (praticante). Controlador de produção (praticante). Copeiro. Dactilógrafo estagiário de 1.º. Dobadeiro-torcedeiro (oficial de 2.º). Embalador (oficial de 2.º). Empregado de creche. Empregado de refeitório. Entregador de ferramentas, material ou produtos (praticante). Escriturário (estagiário do 2.º ano). Esmaltador (praticante). Estanhador (praticante). Estanhador até 0,50 mm de diâmetro (oficial de 2.º). Extrusador (praticante). Forneiro (praticante). Guarda ou vigilante. Jardineiro. Lavador de automóveis. Lubrificador (praticante). Operador de autoclave (praticante). Operador de ensaios de cabos telefónicos (praticante). Operador de máquinas de armar (praticante). Operador de máquinas de bobinar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de cortar e preparar papel (praticante). Operador de máquinas de enfiar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de ensaiar (oficial de 2.º). Operador de máquinas de extrusão de borracha (oficial de 2.º). Operador de máquinas de granular (praticante). Operador de máquinas de isolar (praticante). Operador de máquinas de medir e bobinar (praticante). Operador de máquinas de pares e quadras (oficial de 2.º). Operador de máquinas de pintar (praticante).

Níveis	Designação de categorias
10	Operador de máquinas de quadrar (praticante). Operador de máquinas de roscar (praticante). Operador de máquinas de torcer + 25 mm ² (praticante). Operador de máquinas de torcer até 25 mm ² (oficial de 2.º). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (oficial de 2.º). Operário não especializado. Pesador (praticante). Perfurador-verificador (estagiário). Pintor de bobinas (praticante). Planificador (praticante do 2.º ano). Porteiro. Prensador (praticante). Preparador de amostras (oficial de 2.º). Preparador de enchimentos de cabos (oficial de 2.º). Preparador-ensaiador de cabos telefónicos (oficial de 2.º). Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos (praticante). Preparador de matérias-primas (praticante). Processador de borracha ou plástico (praticante). Processador de impregnação de cabos (praticante). Rectificador de fieiras (oficial de 2.º). Reparador de cabos (praticante). Servente de cozinha. Técnico de desenho (praticante do 2.º ano). Técnico de ensaios eléctricos (praticante do 2.º ano). Técnico de instrumentos de medida e controle (praticante do 2.º ano). Trabalhador de limpeza. Trefilador (praticante). Verificador de qualidade (praticante do 2.º ano). Vigilante de creche.
11	Agente de métodos (praticante do 1.º ano). Analista de ensaios físico-químicos (praticante do 1.º ano). Canalizador (praticante do 2.º ano). Carpinteiro de limpos (praticante do 2.º ano). Classificador (praticante). Contínuo (menos de 21 anos de idade). Dactilógrafo estagiário de 2.º. Dobadeiro-torcedeiro (praticante). Electricista bobinador (praticante do 2.º ano). Electromecânico de manutenção industrial (praticante do 2.º ano). Embalador (praticante). Escriturário (estagiário do 1.º ano). Estanhador até 0,50 mm de diâmetro (praticante). Fresador mecânico (praticante do 2.º ano). Guarda ou vigilante (estagiário). Marceneiro (praticante do 2.º ano). Operador de máquinas de bobinar (praticante). Operador de máquinas de enfiar (praticante). Operador de máquinas de ensaiar (praticante). Operador de máquinas de extrusão de borracha (praticante). Operador de máquinas de pares e quadras (praticante). Operador de máquinas de torcer até 25 mm ² (praticante). Operador de máquinas de trançar fios metálicos (praticante). Pedreiro (praticante do 2.º ano). Pintor (praticante do 2.º ano). Planificador (praticante do 1.º ano). Porteiro (estagiário). Preparador de amostras (praticante). Preparador de enchimento de cabos (praticante). Preparador-ensaiador de cabos telefónicos (praticante). Rectificador de fieiras (praticante). Serralheiro civil (praticante do 2.º ano). Serralheiro mecânico (praticante do 2.º ano). Soldador (praticante do 2.º ano). Técnico de desenho (praticante do 1.º ano). Técnico de ensaios eléctricos (praticante do 1.º ano).

Níveis	Designação de categorias
11	Técnico de instrumentos de medida e controle (praticante do 1.º ano). Torneiro mecânico (praticante do 2.º ano). Verificador de qualidade (praticante do 1.º ano).
12	Canalizador (praticante do 1.º ano). Carpinteiro de limpos (praticante do 1.º ano). Electricista bobinador (praticante do 1.º ano). Electromecânico de manutenção industrial (praticante do 1.º ano). Fresador mecânico (praticante do 1.º ano). Marceneiro (praticante do 1.º ano). Pedreiro (praticante do 1.º ano). Pintor (praticante do 1.º ano). Serralheiro civil (praticante do 1.º ano). Serralheiro mecânico (praticante do 1.º ano). Soldador (praticante do 1.º ano). Torneiro mecânico (praticante do 1.º ano).

ANEXO III

Definição de funções

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadências de trabalho de determinadas tarefas.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que auxilia o cozinheiro na execução das suas tarefas, limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, prepara as guarnições para os pratos e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que coadjuva o fogueiro, sob orientação e fiscalização deste, no desempenho das respectivas atribuições, preparando-se, nos termos do regulamento da carteira profissional, para o exercício da referida profissão.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega das mesmas ao cliente.

Analista de ensaios físico-químicos. — 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 de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a

ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação.

Apontador. — É o trabalhador que tem por função o controle de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controle de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que classifica e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico. Podendo também trabalhar com a máquina heliográfica, cortar e dobrar cópias heliográficas.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, lavagem e arranjo de alimentos e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Auxiliar de educadora de infância. — É a trabalhadora que coadjuva a educadora de infância no desempenho das atribuições referidas.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas.

Cableador metalúrgico. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar e ou infitar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa. — É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações de água e vapor.

Carpinteiro de bobinas. — É o trabalhador que fabrica e monta bobinas de madeira utilizadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e a confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

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

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

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

Chefe de vigilância. — É o trabalhador que executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Classificador. — É o trabalhador que procede à elaboração de etiquetas de identificação de fios e cabos eléctricos, afixando-as nos materiais acabados, de acordo com as instruções recebidas. Procede à

conferência de relações de produtos acabados e elabora mapas ou registos quantitativos desses mesmos produtos.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadoria do armazém.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos. Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina. Elaboro 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.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador de matérias ou produtos. — É o trabalhador que controla características dimensionais de materiais, matérias-primas e produtos acabados ou intermédios por meio de instrumentos de medida (micrómetros, craveiras, microscópios, etc.), comparando os valores obtidos com os contidos em especificações e procedendo ao registo das características dimensionais obtidas.

Controlador de produção. — É o trabalhador que faz a leitura dos gráficos de produção de máquinas e de utilização de mão-de-obra e procede aos respectivos registos.

Copeiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de lavagem de louça, talheres e outros utensílios de

cozinha e refeitório e colabora na arrumação e limpeza deste.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe 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.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, contribui para a composição das ementas e 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 e vigiar a apresentação e higiene do pessoal.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Despachante. — É o trabalhador que na empresa trata de todos os trabalhos inerentes aos serviços alfandegários.

Director de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Dobadeiro-torcedeiro. — É o trabalhador especializado na encarretação de fios e aplicação de tranças, em princípios têxteis, sobre fios ou cabos.

Educadora de infância. — É a trabalhadora com curso específico responsável pela formação e orientação pedagógica das crianças do infantário.

Electricista-bobinador. — É o trabalhador que monta, repara e ensaia enrolamentos e outras partes de máquinas e aparelhagem eléctrica, tais como motores, geradores, solenóides, etc., executa as bobinas segundo as características requeridas, manualmente ou servindo-se de máquinas e dispositivos apropriados; monta as bobinas dos núcleos e isola-as das partes metálicas, liga as bobinas entre si, de modo a obter o enrolamento requerido, isola os enrolamentos, por aplicação de vernizes ou resinas especiais. Pode, eventualmente, alterar algumas das características dos enrolamentos das máquinas ou aparelhos.

Electromecânico de manutenção industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta, ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento, utilizando aparelhos de protecção e medida; quando necessário, desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador. — É o trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados, ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrado ou caixas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve no balcão as refeições e executa arrumação e arranjo das mesas, podendo ainda prestar serviço no bar.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, serviços de informação, que se encarrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos vários.

Empregado de creche. — É o trabalhador que se ocupa de tarefas indiferenciadas na creche.

Encarregado de creche. — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia o serviço da creche, com exclusão da parte relativa à orientação pedagógica das crianças.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório ou cantina, competindo-lhe, designadamente, a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável.

Encarregado de feiras e amostras. — É o trabalhador que controla e coordena directamente o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, sob a direcção do médico da empresa, assegura o trabalho de

enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe sejam impostos.

Enfermeira puericultora. — É a trabalhadora que, sob a direcção do médico pediatra, assegura os trabalhos de enfermagem e vigilância das crianças do infantário, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância, de cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, prepara-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros ou em impressos próprios, através de máquinas de contabilidade, as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação; atende os candidatos às vagas existentes e informa das condições de admissão, efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva. Acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — É o trabalhador que num dado sector tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Esmaltador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de esmaltar.

Estagiário. — É o trabalhador que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Estanhador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de estanhar fios com mais de 0,50 mm de diâmetro.

Estanhador até 0,50 mm de diâmetro. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de estanhar até 0,50 mm de diâmetro.

Extrusador. — É o trabalhador especializado em operar a extrusora. Efectua revestimentos de borracha ou plástico em condutores ou cabos, preparando a máquina, escolhendo matrizes e executando todas

as operações inerentes ao processo (talcagem, enfitagem, etc.)

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

Foguetiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Forneiro. — É o trabalhador que conduz as operações inerentes ao forno de cozimento de cobre.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações, anotando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e se informa das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata de jardins e tarefas afins.

Lavador de automóveis. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

Lubrificador. — 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.

Marceneiro. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, executa trabalhos de marcenaria.

Monitor informático de dados. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Operador de autoclave. — É o trabalhador que opera estufas especiais para vulcanização de elastómeros através de um sistema de controle de pressões de temperatura.

Operador de ensaios de cabos telefónicos. — É o trabalhador electricista que no laboratório de ensaios prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos e opera equipamento electrónico de ensaiar. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos e opera equipamento electrónico automático de ensaiar, procedendo a leitura e registo de valores, que transmite ao técnico de ensaios.

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

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

Operador de máquinas de armar. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de armar (impregnante, papel, juta, fitas ou fios de aço) para efeito de protecção mecânica.

Operador de máquinas de bobinar. — É o trabalhador que, operando máquinas apropriadas, procede ao enrolamento de arame, podendo soldá-lo por resistência ou ligá-lo manualmente quando se separa.

Operador de máquinas de cortar e preparar papel. — É o trabalhador especializado no corte e formação, com ou sem impressão, de rolos de papel, matéria plástica ou fita de alumínio.

Operador de máquinas de enfiar. — É o trabalhador especializado em aplicar fitas de papel e fio sobre condutores metálicos para cabos telefónicos, procurando obter sobreposições ou dimensões especificadas.

Operador de máquinas de ensaiar. — É o trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos. Consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar, alimenta a máquina com bobinas, regula as tensões de ensaio, localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores, corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de extrusão de borraça. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de uma extrusadora de borracha, revestindo cabos até à secção de 10 mm². Recebe assistência nos trabalhos que necessitam de mudança de rodas dentadas e de escolha de matrizes.

Operador de máquinas de granular. — É o trabalhador que opera máquinas de transformação por granulagem de matéria plástica ou outras.

Operador de máquinas de isolar. — É o trabalhador especializado em aplicar fitas de papel sobre fios ou cabos.

Operador de máquinas de medir e bobinar. — É o trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaiar.

Operador de máquinas de pares e quadras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de 3 e 4 condutores isolados destinados a cabos telefónicos.

Operador de máquinas de pintar. — É o trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar e monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara tintas.

Operador de máquinas de quadrar. — É o trabalhador especializado em torcer ou cablear condutores isolados destinados a cabos telefónicos.

Operador de máquinas de roscar. — É o trabalhador que corta chapa a maçarico, torneia o furo no torno e faz esticadores para bobinas.

Operador de máquinas de torcer até 25 mm². — É o trabalhador especializado na torção de fios metálicos ou de condutores simples até à secção máxima de 25 mm².

Operador de máquinas de torcer + 25 mm². — É o trabalhador especializado na torção de fios metálicos ou de condutores simples com secção superior a 25 mm².

Operador de máquinas de trançar fios metálicos. — É o trabalhador especializado na aplicação de tranças de fios metálicos, ou, ocasionalmente, têxteis, sobre condutores ou cabos.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa trabalhos simples e rotineiros aos quais não se exige senão uma formação muito sumária. Ocupa-se, por exemplo, da movimentação, carga e descarga de materiais ou máquinas e da limpeza e arranjo de locais de trabalho braçal indiferenciado.

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

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que são posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Pesador. — É o trabalhador especializado a pesar produtos para processamento de clastómeros ou plastómeros, prepara cargas para misturadores, dosando quantidades através de especificações.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Pintor de bobinas. — É o trabalhador especializado na pintura de bobinas de madeira.

Planificador. — É o trabalhador a quem cabe a análise e a distribuição dos serviços (tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais e o cumprimento dos prazos) e trabalhos afins.

Porteiro. — É o trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Prensador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de bairar a chumbo.

Preparador de amostras. — É o trabalhador que procede à execução de amostras e pequenos mostruários de cabos e condutores eléctricos. A partir de pequenos troços de cabos ou condutores, executa cortes de forma a mostrar a sua constituição interna, retoca as amostras, lima ou alisa as faces e superfícies dos fios e armaduras; fixa as amostras em cartões ou fundos apropriados já elaborados, segundo a sua nomenclatura própria, que tem de conhecer.

Preparador de enchimento de cabos. — É o trabalhador especializado na preparação de cordões de

papel, juta, etc., para preenchimento de espaços intercondutores.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos. — É o trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras e pares, através de garras e ligadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica as continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curto-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação e cableação, as variações de comprimentos dos troços ensaiados e os eventuais curto-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos. — É o trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas; consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaio; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaio; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-os, por intermédio de garras, aos circuitos de ensaio; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaios, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar, localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores, regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente, fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanham os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Preparador informático de dados. — É o trabalhador que repeciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora os formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que emprega matérias-primas com isolantes eléctricos. Mistura óleos impregnantes em tanques especiais, onde introduz as matérias-primas a impregnar.

Acessoriamente, presta assistência às máquinas de armar e às prensas de chumbo.

Processador de borracha ou plástico. — É o trabalhador operador de máquinas de processamento de compostos de borracha ou plástico. Efectua a preparação total ou parcial dos compostos, desempenhando tarefas da sua linha de produção.

Processador de impregnação de cabos. — É o trabalhador que comanda e vigia sistemas hidráulicos e mecânicos de vácuo, com o fim de submeter os cabos a impregnação de óleos isolantes.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Programador informático. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores.

Projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou subconjuntos, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Efectua cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instruções de serviço.

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

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

Rectificador de feiras. — É o trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

Reparador de cabos. — É o trabalhador que, conhecendo as diferentes fases de fabrico, efectua manualmente a reparação de condutores e cabos. Poderá exercer outras funções afins, utilizando moldes e prensas para a obtenção de pequenas peças, como fichas e empanques.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar

pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros serviços afins.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, andaimes e trabalhos similares.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outras.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

Técnico auxiliar de serviço social. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de serviço social no desempenho das suas funções, trabalhando sob a orientação deste.

Técnico de desenho. — É o trabalhador cuja actividade consiste na aplicação das técnicas e projecção geométrica ortogonal e axonométrica da perspectiva, reprodução livre da imagem, representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volume por escalas, esboço a rigor ou à mão livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretenda projectar e conduzir à execução prática de utilidades de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escala rigorosa, por configuração livre com os materiais manuseáveis que registem as formas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações. Tem conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Técnico de desenho principal. — É o trabalhador cuja actividade consiste na aplicação das funções do técnico de desenho, devendo ainda estudar e desenhar, além da forma funcional, os processos de execução e tem perfeito conhecimento das normas e da legislação em vigor.

Técnico de ensaios eléctricos. — É o trabalhador que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e à medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e

cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico fabril principal. — É o trabalhador cuja actividade consiste, para além da execução das funções inerentes à sua designação profissional, em coordenar e dirigir, técnica e disciplinarmente, técnicos fabris e distribuir aos seus colaboradores as tarefas a executar.

São englobados também nesta categoria os profissionais até agora designados por subencarregados gerais.

Técnico licenciado:

Habilitações mínimas:

Licenciatura, com diploma, em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Grau 2:

- a) Assiste a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
- 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;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos da sua especialidade para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidades a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

Grau 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e continua de outros licenciados ou bacha-

reís; pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;

- b) Pode participar em equipas de trabalho, com possível exercício de chefia sobre outros licenciados ou bacharéis, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses resultados.

Grau 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a trabalhadores da especialidade de nível inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Procede ao planeamento e faz investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e controle financeiro da empresa;
- 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 objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Técnico de instrumentos de medida e controle. — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, prepara e elabora descrições e especificações e faz correcções de deficiências, possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento por meio de medidas ou testes.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os serviços da empresa na formulação

da política social e executa acções decorrentes dessa formulação.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados, verifica a caixa, confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam.

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 armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, procede à arrumação de matérias e produtos e seu aviamento.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade principal é efectuar a limpeza das instalações fabris, podendo ainda ocupar-se de outros géneros de trabalho.

Trefilador. — É o trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre e alumínio.

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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos adquiridos ou os trabalhos executados ou em execução correspondem às características expressas em desenho, normas de fabrico ou em especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

Vigilante de creche. — É o trabalhador que auxilia a educadora de infância e a enfermeira puericultora nas suas tarefas específicas.

ANEXO IV

Classificação profissional

1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fun-

dos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1 — Informática:

Analista informático;
Monitor informático de dados;
Operador informático;
Perfurador-verificador;
Preparador informático de dados;
Programados informático.

1.2 — Contabilidade e tesouraria:

Caixa;
Contabilista;
Guarda-livros;
Tesoureiro.

1.3 — Serviços gerais:

Apontador;
Cobrador;
Contínuo;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Dactilógrafo;
Despachante;
Empregado de serviço externo;
Escriturário;
Guarda ou vigilante;
Porteiro;
Secretário;
Telefonista.

2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevado qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

2.1 — Projectos, organização e controle:

Agente de métodos;
Analista de ensaios físico-químicos;
Planificador;
Projectista;
Técnico de desenho;
Técnico de ensaios eléctricos;
Técnico de instrumentos de medidas e controle;
Verificador de qualidade.

2.2 — Serviços de apoio:

Arquivista técnico.

3 — Grupo de profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1 — Comércio:

Inspector de vendas;
Preparador de amostras;
Prospector de vendas;
Promotor de vendas;
Vendedor.

3.2 — Armazéns:

Conferente;
Embalador;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Fiel de armazém.

4 — Grupo de profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas ocupações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos e por exemplo, interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.); executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados; rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos:

Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Electricista bobinador;
Electromecânica de manutenção industrial;
Foguetiro;
Fresador mecânico;
Marceneiro;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

5 — Grupo de profissionais especializados (produção e outros)

Os profissionais deste grupo, de formação prática resultante de treino de curta duração, realizam trabalhos complexos e de tolerâncias longas em regra, que envolvem geralmente operações em número limitado e frequentemente rotineiras.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais, compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas

e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.; executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos; executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados:

Especializados A:

Cableador metalúrgico;
Carpinteiro de bobinas;
Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte;
Controlador de matérias ou produtos;
Controlador de produção;
Esmaltador;
Estanhador;
Extrusador;
Forneiro;
Lubrificador;
Operador de autoclave;
Operador de ensaios de cabos telefónicos;
Operador de máquinas de armar;
Operador de máquinas de cortar e preparar papel;
Operador de máquinas de granular;
Operador de máquinas de isolar;
Operador de máquinas de medir e bobinar;
Operador de máquinas de pintar;
Operador de máquinas de quadrar;
Operador de máquinas de roscar;
Operador de máquinas de torcer + 25 mm²;
Pesador;
Pintor de bobinas;
Prensador;
Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos;
Preparador de matérias-primas;
Processador de borracha ou plástico;
Processador de impregnação de cabos;
Reparador de cabos;
Trefilador.

Especializados B:

Classificador;
Dobadeiro-torcedeiro;
Estanhador até 0,50 mm de diâmetro;
Operador de máquinas de bobinar;
Operador de máquinas de enfiar;
Operador de máquinas de ensaiar;
Operador de máquinas de extrusão de borracha;
Operador de máquinas de pares e quadras;
Operador de máquinas de torcer até 25 mm²;
Operador de máquinas de trançar fios metálicos;
Preparador de enchimento de cabos;
Preparador-ensaiador de cabos telefónicos;
Rectificador de fieiras.

6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalha-

dores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

- Ajudante de cozinheiro;
- Ajudante de motorista;
- Auxiliar de laboratório;
- Jardineiro;
- Lavador de automóveis;
- Operário não especializado;
- Servente;
- Trabalhador de armazém;
- Trabalhador de limpeza.

7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 — Refeitórios e cantinas:

- Auxiliar de cozinha;
- Copeiro;
- Cozinheiro;
- Empregado de refeitório.

7.2 — Enfermagem e serviço social:

- Auxiliar de educadora de infância;
- Auxiliar de enfermagem;
- Educadora de infância;
- Empregada de creche;
- Enfermeira puericultora;
- Enfermeiro;
- Técnico auxiliar de serviço social;
- Técnico de serviço social;
- Vigilante de creche.

8 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controle técnico e disciplinar de um grupo de profissionais de um sector de actividade da empresa:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção.

1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 — Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente:

- Chefe de cozinha;
- Chefe de departamento;
- Chefe de equipa;
- Chefe de secção;
- Chefe de serviço;
- Chefe de vendas;
- Chefe de vigilância;
- Director de divisão;
- Director de serviços;
- Encarregado;
- Encarregado de creche;
- Encarregado de feiras e amostras;
- Encarregado geral;
- Encarregado de limpeza;
- Encarregado de refeitório.

ANEXO V

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos

1.1 — a) Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam 18 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 18 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira dos escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os 3 meses seguintes à data de notificação da empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem quer na carreira de escriturários, quer na de dactilógrafos, quer na de apontadores serão promovidos após 12 meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — Carreiras de escriturários:

- Estagiário de 1.º ano;
- Estagiário de 2.º ano;
- Escriturário de 3.ª;
- Escriturário de 2.ª;
- Escriturário de 1.ª;
- Escriturário principal;

Os escriturários, após 2 anos de permanência como estagiários, serão promovidos a escri-

rários de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade;

Os escriturários de 3.^a e de 2.^a ascenderão à classe imediata após 3 anos de permanência na classe.

1.5 — Carreira dos dactilógrafos:

Dactilógrafo estagiário de 2.^a — 6 meses;
Dactilógrafo estagiário de 1.^a — 1 ano;
Dactilógrafo de 2.^a — 2 anos;
Dactilógrafo de 1.^a

1.6 — a) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

Estagiário — 2 anos;
Apontador de 3.^a (classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea seguinte);
Apontador de 2.^a;
Apontador de 1.^a;
O apontador de 2.^a ascenderá à classe imediata após 3 anos de permanência na classe.

b) Os apontadores já ao serviço, que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos, a partir da entrada do AE em vigor, permanecerão na 3.^a classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

1.7 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras e os correspondentes em línguas estrangeiras não têm carreira profissional e estão equiparados para todos os efeitos.

1.8 — Profissionais de informática:

a) *Acesso*: reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) *Profissionais sem carreira*: monitor e preparador informático de dados.

c) Carreira de programador informático:

Estagiário — 6 meses;
Assistente — 2 anos;
Profissional.

Carreira do analista, do operador informático e do perfurador/verificador:

Estagiário — 6 meses;
Profissional.

Nas carreiras dos profissionais de informática com excepção da do perfurador/verificador poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva.

Pode ainda coordenar profissionais da respectiva profissão e distribuir tarefas.

1.9 — Carreira do telefonista:

Telefonista de 2.^a — 2 anos;
Telefonista de 1.^a

1.10 — Carreira do guarda ou vigilante e do porteiro:

Estes profissionais serão estagiários durante 6 meses.

2 — Profissionais técnico-fabris

2.1 — Profissionais sem carreira profissional:

Projectista;
Arquivista técnico.

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Agente de métodos;
Analista de ensaios físico-químicos;
Planificador;
Técnico de desenho;
Técnico de ensaios eléctricos;
Técnico de instrumentos de medida e controle;
Verificador de qualidade.

2.3 — a) Carreira profissional:

Praticante do 1.^o ano;
Praticante do 2.^o ano;
Profissional (1.^o e 2.^o anos, 3.^o e 4.^o anos, 5.^o e 6.^o anos e mais de 6 anos);
Profissional principal.

b) Acesso à categoria principal:

A categoria de principal dos técnico-fabris não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.4 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris:

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de 5 anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnicos fabris, serão classificados como profissionais do 3.^o e do 1.^o anos, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais

3.1 — Não há carreira profissional para os profissionais: inspector de vendas; prospector de vendas; promotor de vendas; vendedor; conferente e fiel de armazém.

3.2 — Nas restantes profissões os trabalhadores são equiparados, para todos os efeitos, a profissionais especializados.

4 — Profissionais qualificados

4.1 — Não há carreira profissional para o motorista.

4.2 — Carreira do fogueiro:

Ajudante — 2 anos;
Fogueiro.

4.3 — Nas restantes profissões:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

2 anos, se tiverem 16 anos aquando da admissão;

1 ano, se tiverem 17 anos aquando da data da admissão;

Praticante — 2 anos;

Pré-oficial — 2 anos;

Oficial.

- b) Os trabalhadores admitidos com 18 anos ou mais têm a mesma carreira da alínea a), iniciando-a, porém, como praticantes do 1.º ano;

- c) Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — 1 ano;

Pré-oficial — 2 anos;

Oficial;

- d) O tempo de aprendizagem e de prática poderá ser reduzido caso o trabalhador tenha competência para as funções a desempenhar ou se concluir um curso adequado no ensino técnico profissional, desde que, neste último caso, o regime da alínea anterior não lhe seja mais favorável.

5 — Profissionais especializados

GRUPO A

Os profissionais deste grupo têm a seguinte carreira profissional:

Praticante.

Oficial de 2.ª

Oficial de 1.ª

- a) Período de prática:

2 anos, se tiverem 16 anos aquando da admissão;

1 ano, se tiverem 17 anos ou mais aquando da admissão.

- b) O oficial de 2.ª passará a 1.ª ao fim de quatro anos de permanência naquela classe.

GRUPO B

Os profissionais deste grupo têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — 6 meses;

Oficial de 2.ª — 3 anos;

Oficial de 1.ª

Sempre que a empresa não proceda à promoção de oficial de 2.ª a 1.ª ao fim dos referidos 4 e 3 anos, conforme se trate de trabalhadores do grupo A ou B, respectivamente, por considerar que as suas aptidões profissionais não são suficientes para justificar uma

promoção a oficial de 1.ª, disso notificará, por escrito e de forma fundamentada, o trabalhador, no prazo de 15 dias a contar do final do mês em que normalmente se verificaria a promoção, devendo constar de tal notificação que é direito do trabalhador, nos termos do AE, recorrer para a comissão a seguir indicada, se não concordar.

Caso o trabalhador não aceite a não promoção, poderá, no prazo de 15 dias após a recepção daquela notificação, submeter a questão à apreciação de uma comissão a constituir, dentro de 15 dias, por iniciativa da entidade patronal, com um representante seu e outro da parte sindical, representante este que deverá ser preferencialmente trabalhador da empresa e da mesma categoria profissional, que designarão um árbitro presidente por acordo ou por sorteio dos nomes indicados pelas partes, no prazo de 15 dias após a questão lhe ter sido submetida.

A comissão deverá, no prazo de 45 dias após a sua constituição, proferir a sua deliberação ou decisão e, no caso de não o fazer dentro do referido prazo, deverá o árbitro fazê-lo, sob pena de ser substituído nas suas funções pelo anterior elemento também indicado para árbitro, o qual decidirá a questão dentro de 15 dias após o fim do anterior prazo.

A referida comissão não tem estatuto de tribunal arbitral e a deliberação ou decisão proferida produzirá efeitos a partir do momento em que tiverem decorrido os anteriormente referidos 4 e 3 anos.

6 — Profissionais indiferenciados

Estes trabalhadores não têm carreira profissional.

Contagem de tempo

Para efeitos do acesso previsto para as diferentes carreiras profissionais, contar-se-á a antiguidade que os trabalhadores tenham na categoria em que se encontrem à data da entrada em vigor do presente AE.

Lisboa, 26 de Março de 1984.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicatos subscritores:

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 128/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros.

A FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos acordam entre si na adesão do primeiro ao CCT celebrado entre esta associação patronal e vários sindicatos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1984.

Este acordo produz efeitos nas datas referidas no CCT.

Lisboa, 3 de Abril de 1984.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

José Teixeira Bastos de Oliveira.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*Alfredo Eugénio Nunes Baptista.
José Luís Carapinha Rei.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

*Alfredo Eugénio Nunes Baptista.
José Luís Carapinha Rei.*

Depositado em 19 de Abril de 1984, a fl. 148 do livro n.º 3, com o n.º 131/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983.

A — Profissões integradas num nível

1 — Quadros superiores:

Contabilista.
Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.
Tesoureiro.

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

Caixeiro-encarregado.
Fogueiro-encarregado.
Inspector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Esteno-dactilógrafo.
Secretária de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Coleccionador.
Expositor.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Fogueiro.

- 6 — Profissionais semiqualeificados:
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Dactilógrafo.
Encarregado de limpeza.
Telefonista.
- 6.2 — Produção:
- Ajudante de fogueiro.
- 7 — Profissionais não qualificados:
- 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Continuo/paquete.
Guarda.
Porteiro.
Servente de limpeza.
- A — Praticantes e aprendizes:
- Caixeiro-ajudante.
Estagiário.
Praticante.
- B — Profissões integradas em 2 níveis
- 1 — Quadros superiores/2.1 — Quadros médios — técnicos administrativos:
- Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ⁽¹⁾.
- 2.1 — Quadros médios — técnicos administrativos/3 — Encarregados:
- Chefe de secção ⁽¹⁾.
- 2.2 — Quadros médios — técnicos administrativos/4.1 — Profissionais altamente qualificados — administrativos, comércio:
- Guarda-livros.
- 3 — Encarregados/2.2 — Técnico de produção:
- Chefe de vendas.
- 5.1 — Profissionais qualificados — administrativos/6.1 — Profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio:
- Cobrador.
Perfurador-verificador.
- Técnico de contas: não deve ser considerado como profissão; trata-se de um título de habilitação profissional.
- ⁽¹⁾ Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento, divisão, serviço ou secção chefiada e do tipo de organismo da empresa.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de caixeiro auxiliar, prevista na convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983:

- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Caixeiro auxiliar.