

Boletim do Trabalho e Emprego

14

1.ª SÉRIE

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

Preço 78\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 14

P. 1003-1080

15 - ABRIL - 1983

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1005
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro	1005
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodeiras e Fibras e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	1006
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros	1007
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém	1007
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1007
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1008
— Aviso para PE do ACT entre a Secil Betão, Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	1008
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e outra e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros	1008
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	1009
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis	1009
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	1009
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	1010
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármoreos	1010

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras	1010
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	1014
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o Sind. Democrático dos Vidreiros	1017
— CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial	1037
— ACT entre a SECIL Betão, Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	1039
— AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial	1072
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Integração em níveis de qualificação	1072
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Integração em níveis de qualificação	1073
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1073
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Alteração da constituição da comissão paritária	1074
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração da constituição da comissão paritária	1075
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração da constituição da comissão paritária	1075
— PRT para os trabalhadores do comércio — Rectificação	1076

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 da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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 2, de 15 de Janeiro 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, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas

e Chocolates e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados na federação sindical signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1983, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 5 de Abril de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro

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 do Ministério do Trabalho, a eventual emissão de uma PE da CCT celebrada entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e o Sin-

dicato da Agricultura ao Sul do Tejo e Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1983.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.os 1 e 2 do citado artigo e diploma, tornará as disposições cons-

tantes daquela convenção colectiva de trabalho, respectivamente, aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção, não inscritas na associação outorgante, que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes e entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;
- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de pro-

dução, que nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal exercem a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

A portaria a emitir não deverá abranger as relações de trabalho reguladas pela portaria de extensão do CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, e da subsequente alteração salarial e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1981, e n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal 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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoieras e Fibras e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na área da convenção entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados nos sindicatos

outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

O CCT anteriormente referido não será aplicado aos trabalhadores de escritório abrangidos pelo CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras, Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trab. Esc. e Serv. publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1982, e respectiva PE.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoereas e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoereas e Fibras e outras e o Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na área da convenção entre entidades patronais não inscritas nas associações pa-

tronais outorgantes que prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.

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 alteração salarial mencionada em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.os 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a referida alteração salarial aplicável a todas as entidades patronais

que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam no distrito de Santarém a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não filiados no sindicato outorgante.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, por forma a aplicar a regulamentação dele constante às relações de trabalho existentes na sua área, entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que

prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não representados pela organização sindical outorgante, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção
e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços**

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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, por forma a aplicar a regulamentação dele constante às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais não filiadas na associação patronal

outorgante que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pela organização sindical subscritora ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

**Aviso para PE do ACT entre a Secil Betão, Ind. de Betão, S. A. R. L.,
e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do ACT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.os 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as empresas do sector de betão

pronto que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território nacional 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 outorgantes da convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário
e Confecção e outra e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis 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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, por forma a aplicar a regulamentação dele constante às relações de trabalho existentes na sua

área entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em epígrafe e nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais não inscritas 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, filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 510-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais que, na área da convenção, prossigam a actividade económica re-

gulada não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelo sindicato signatário ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

Através de requerimento assinado pelas partes outorgantes do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983, foi solicitada a este Ministério, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a emissão de uma PE das condições de trabalho nele previstas a todas as empresas que, não se encontrando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida, bem como aos

trabalhadores que, possuindo as profissões e categorias profissionais ali previstas, não se encontrem inscritos na associação sindical outorgante.

Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão da referida PE.

Nos termos do n.º 6 da mesma disposição legal, poderão os interessados deduzir oposição fundamentada no prazo de 15 dias.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal 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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais que na área da convenção prossigam a ac-

tividade económica regulada não filiadas na associação patronal outorgante 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.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1983, a todas as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante que na área da convenção exerçam a actividade económica por ela

abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas não inscritos nos sindicatos filiados na federação outorgante.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANTRP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, toda as empresas da indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis pesados de passageiros, próprios ou fretados, em território nacional ou linhas internacionais,

inscritas na associação patronal signatária, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2 — O período de vigência será de 24 meses.

3 — Quanto à tabela salarial, o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir da sua produção de efeitos.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange não só as remunerações de base mínima, mas também as diuturnidades (cláusula 41.^a), abono para falhas (cláusula 46.^a) e o estabelecido na cláusula 46.^a-B (indecação).

5 — A tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Março de 1983.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 600\$, 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 o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 46.^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 900\$.

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.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 47.^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 contratados pelos valores seguintes:

Almoço — 260\$;
Jantar — 260\$.

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 105\$.

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 60\$. Este valor será, porém, de 120\$ se eles prestarem o mínimo de 3 horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 60\$ 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 47.^a-A

(Subsídio de alimentação)

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

2 — O subsídio é de 75\$ 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 48.^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 CCTV:

- 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 180\$, 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 49.^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 CCTV, têm direito:

- a) Ao valor de 360\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I (31 750\$):

Director de serviços.

Grupo II (28 800\$):

Chefe de departamento.

Contabilista.

Chefe de divisão ou de serviços.

Tesoureiro.

Grupo III (26 500\$):

Secretaria de direcção.

Chefe de secção.

Guarda-livros.

Programador mecanográfico.

Operador de computador.

Encarregado electricista.

Encarregado metalúrgico.

Chefe de movimento.

Grupo IV (24 000\$):

Chefe de equipa metalúrgico.

Chefe de equipa electricista.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista).

Escriturário principal.

Chefe de estação.

Chefe de central.

Grupo V (23 600\$):

Escriturário de 1.^a

Monitor.

Caixa.

Operador mecanográfico.

Técnico de electrónica.

Encarregado de garagens.

Fiel de armazém (mais de 1 ano).

Electricista (mais de 3 anos).

Oficial de 1.^a

Grupo VI (22 500\$):

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 (21 400\$):

Oficial de 2.^a

Aportunador (mais de 1 ano).

Electricista (menos de 3 anos).

Encarregado de cargas e descargas.

Anotador-recepção.

Cobrador-bilheteiro.

Bilheteiro.

Motorista de ligeiros.

Entregador de ferramentas de 1.^a

Grupo VIII (20 000\$):

Telefonista.

Ajudante de motorista.

Lubrificador.

Pré-oficial electricista do 2.^º ano.

Grupo IX (19 500\$):

Guarda.

Contínuo (mais de 21 anos).

Porteiro.

Pré-oficial electricista do 1.^º ano.

Lavadeiro (ou lavadeira) 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 (18 750\$):

Operário não especializado.

Estagiário do 3.^o ano.

Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.^a

Servente.

Carregador.

Abastecedor de carburantes.

Servente de limpeza.

Grupo XI (15 800\$):

Ajudante de lubrificador.

Ajudante de electricista do 2.^o período.

Continuo (menos de 21 anos).

Estagiário do 2.^o ano.

Praticante do 2.^o ano.

Ajudante de lavador.

Grupo XII (14 000\$):

Estagiário do 1.^o ano.

Praticante do 1.^o ano (metalúrgico).

Ajudante de electricista do 1.^o período.

Grupo XIII (12 900\$):

Praticante de bilheteiro.

Praticante de cobrador-bilheteiro.

Praticante de despachante.

Grupo XIV (12 000\$):

Paquete de 17 anos.

Grupo XV (11 100\$):

Aprendiz de metalúrgico do 4.^o ano.

Paquete de 16 anos.

Grupo XVI (9800\$):

Paquete de 15 anos.

Aprendiz de electricista do 2.^o período.

Grupo XVII (8700\$):

Aprendiz de electricista do 1.^o período.

Aprendiz metalúrgico do 3.^o ano (admissão 14/15 anos).

Aprendiz de metalúrgico do 2.^o ano (admissão 16 anos).

Aprendiz de metalúrgico do 1.^o ano (admissão 17 anos).

Grupo XVIII (7500\$):

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

Aprendiz de metalúrgico do 1.^o ano (admissão 16 anos).

Paquete de 14 anos.

Grupo XIX (6800\$):

Aprendiz de 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 máquina, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

Porto, 18 de Fevereiro de 1983.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários Pesados de Passageiros:

*José Maria de Carvalho Gomes.
António Vasco Figueira da Fonseca Lima.
Fernando Vicente.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luis Joaquim Balcão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços:

Luis Joaquim Balcão.

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

Luis Joaquim Balcão.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

Luis Joaquim Balcão.

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

Luis Joaquim Balcão.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Fernando Filipe Bandeira Allen.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:

Luis Joaquim Balcão.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, *Rogério Torres*.

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 30 de Março de 1983, a fl. 67 do livro n.º 3, com o n.º 103/83, 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 o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, toda as empresas da indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis pesados de passageiros, próprios ou fretados, em território nacional ou linhas internacionais, inscritas na associação patronal signatária, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas, representados pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2 — O período de vigência será de 24 meses.

3 — Quanto à tabela salarial, o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir da sua produção de efeitos.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também as diuturnidades (cláusula 41.ª), abono para faltas (cláusula 46.ª) e o estabelecido na cláusula 46.ª-B (indexação).

5 — A tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Março de 1983.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 41.ª

(Diturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 600\$, 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 diurnidades vencer-se-á depois de decorridos 3 anos sobre o vencimento da diurnidade imediatamente anterior.

Cláusula 46.^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 900\$.

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.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 47.^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 contratados pelos valores seguintes:

Almoço — 260\$;
Jantar — 260\$.

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 105\$.

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 60\$. Este valor será, porém, de 120\$ se eles prestarem o mínimo de 3 horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 60\$ 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 re-

feições 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 47.^a-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 75\$ 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 48.^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 180\$, 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 49.^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 360\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I (31 750\$):

Diretor de serviços.

Grupo II (28 800\$):

Chefe de departamento.
Contabilista.
Chefe de divisão ou de serviços.
Tesoureiro.

Grupo III (26 500\$):

Secretária de direcção.
Chefe de secção.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.
Operador de computador.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Chefe de movimento.

Grupo IV (24 000\$):

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

Grupo V (23 600\$):

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

Grupo VI (22 500\$):

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 (21 400\$):

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

Grupo VIII (20 000\$):

Telefonista.
Ajudante de motorista.

Lubrificador.
Pré-oficial electricista do 2.^º ano.

Grupo IX (19 500\$):

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 (18 750\$):

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

Grupo XI (15 800\$):

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

Grupo XII (14 000\$):

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

Grupo XIII (12 900\$):

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

Grupo XIV (12 000\$):

Paquete de 17 anos.

Grupo XV (11 100\$):

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

Grupo XVI (9800\$):

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

Grupo XVII (8700\$):

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

Grupo XVIII (7500\$):

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

Grupo XIX (6800\$):

- Aprendiz de 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, po-

lidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquina, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

Porto, 7 de Março de 1983.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários Pesados de Passageiros:

*Manuel Dias Ribeiro.
Mário Joaquim Moura Coelho.
Fernando Vicente.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Casimiro dos Santos Gomes.

Depositado em 30 de Março de 1983, a fl. 67 do livro n.º 3, com o n.º 104/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal
e o Sind. Democrático dos Vidreiros**

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente contrato é válido pelo prazo estabelecido na lei vigente, considerando-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 — A denúncia do presente CCT só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 60 dias antes do termo da sua vigência.

2 — A denúncia do presente contrato significa o propósito de actualizar o seu texto com vista a ajustar

tá-lo à eventual modificação das condições vigentes à data da sua celebração.

3 — Não obstante a denúncia nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 4.ª

(Limitações às operações de fabrico)

1 — As empresas só poderão contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizerem com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares de produção, entre outras, a empalhação, lapidação, pintura, gravação, artigos de laboratório e espelhagem.

CAPÍTULO II

Cláusula 5.ª

(Admissão)

1 — A admissão do pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 14 anos de idade, que possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam e as habilitações mínimas legais,

salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — Não podem ser admitidos indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

4 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

5 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por 15 dias. Os trabalhadores admitidos para categorias especializadas ou qualificadas verificarão um período experimental de 30 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que por convite admira ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido 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 daquele convite.

Cláusula 7.^a

(Mudança de empresa)

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

Cláusula 8.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo, nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar por forma inequívoca, e por escrito, ao seu substituto no acto da admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias para além do prazo do contrato, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respetivo pessoal.

Cláusula 9.^a

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 10.^a

(Inspecção médica)

1 — Pelo menos 2 vezes por ano, com intervalo de 6 meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

Cláusula 11.^a

(Classificação)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo III.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo os casos em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 12.^a

(Quadro do pessoal)

As entidades patronais são obrigadas a elaborar, remeter e afixar os quadros do pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

(Quadro de densidades)

1 — No preenchimento dos quadros do pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo I.

2 — Só é admitida a divisão em grupos A e B desde que exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade.

3 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o

número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total. As empresas poderão, contudo, ter 2 trabalhadores classificados como aprendizes e 1 ou 2 trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de 5 trabalhadores.

Cláusula 14.^a

(Promoção e acesso)

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

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Os aprendizes que sejam admitidos com idade de 14/15 anos serão promovidos a praticantes após 2 anos de aprendizagem.

3 — Os aprendizes admitidos com 16/17 anos de idade serão promovidos a praticantes após 18 meses de aprendizagem.

4 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de 6 meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

5 — Os praticantes serão promovidos à categoria de pré-oficial no fim do período limite de prática. Após 3 anos na categoria e caso não tenha sido voluntariamente promovido a pré-oficial, poderá requerer à comissão paritária a sua passagem à categoria imediata.

6 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a sua categoria, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquina de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais e foscador artístico a areia (vidro plano) serão promovidos a pré-oficiais decorridos 3 anos naquela categoria.

8 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

9 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), operador de máquina de polir e fazer arestas e operador de máquina de corte serão promovidos a pré-oficiais decorrido 1 ano naquela categoria.

10 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 7, 8 e 9 desta cláusula serão promovidos a oficiais A decorridos 3 anos naquela categoria.

11 — Se 2 meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o tra-

lhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

12 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

13 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

CAPÍTULO III

Cláusula 15.^a

(Obrigações das empresas)

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matérias da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais, delegados sindicais e delegados à Previdência para o exercício das suas funções. O delegado à Previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentarem cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num de 2 anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

- l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado, nos termos da lei;
- m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 16.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as suas funções dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos usos e costumes;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência da empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 17.^a

(Garantias do trabalhador)

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;
- e) 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.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis de trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a continuarão a ser pagos como se se mantivessem ao serviço da empresa, de acordo com o disposto na lei das associações sindicais.

Cláusula 19.^a

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pelas transferências, desde que comprovadas.

Cláusula 21.^a

(Contratos a prazo)

A empresa poderá celebrar contratos a prazo certo, que ficam sujeitos, para além dos condicionalismos legais, ao regime estabelecido neste contrato em tudo o que lhes for aplicável, nomeadamente horário de trabalho e retribuição.

Cláusula 22.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 45 horas de trabalho, distribuídas por 5 dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição, por período não inferior a 1 hora nem superior a 2.

3 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresas diferentes daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

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

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de 5 horas consecutivas.

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada de trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlabor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de inlabor só poderá verificar-se a partir de 3 dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato.

Cláusula 24.^a

(Limite de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 25.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda hora diárias e 100 % nas seguintes.

2 — No cálculo do valor hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será, ainda, acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição quando ultrapassar as 20 horas e do transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer ao transporte normal.

CAPÍTULO IV

Cláusula 26.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Constitui retribuição a prestação devida ao trabalhador por força deste contrato, da lei ou de usos e costumes da profissão, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração mensal mínima prevista no n.º 3 desta cláusula adicionada de todos os subsídios ou outras prestações que lhe são devidas.

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto do pagamento da retribuição ou remuneração, e juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador um talão donde conste o nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 27.^a

(Retribuição parcial por incapacidade)

1 — Para os trabalhadores que recebam indemnizações ou pensões por incapacidade parcial para o trabalho, sem prejuízo da possibilidade da sua reclassificação de acordo com parecer da comissão paritária, a redução máxima será a do montante da própria indemnização ou pensão.

2 — Verificando-se que não há diminuição no rendimento do trabalhador, não haverá lugar àquela redução.

3 — As comissão paritária, a pedido de qualquer das partes, também se poderá pronunciar sobre outros casos de incapacidade.

Cláusula 28.^a

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

Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a

(Substituição)

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe por período igual ou superior a 15 dias outras funções a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber essa retribuição enquanto as desempenhar.

2 — Se o desempenho das funções referidas no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho das funções referidas no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber na época do Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou com licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se verifique em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado na base da retribuição média dos últimos 6 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for anterior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

CAPÍTULO V

Cláusula 31.^a

(Deslocações — Pequenas deslocações)

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitem a ida e regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local do destino e até à partida desse mesmo local.

Cláusula 32.^a

(Direitos especiais)

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de 1 hora.

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que excede o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.^a

As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e o fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria terá direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

(Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e regiões autónomas, a:

- a) Um subsídio de 0,9% por dia da remuneração do grupo 1 da respectiva tabela;*
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, durante o período de deslocação;*
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 25.^a;*
- d) Um período suplementar de descanso, correspondente a 2 dias úteis, por cada 30 consecutivos de deslocações, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;*
- e) Um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas ilhas adjacentes;*
- f) Um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 000 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.*

Cláusula 34.^a

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga num dos 3 últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário dos trabalhadores e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Fériados)

1 — São feriados:

*1 de Janeiro;
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.*

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

3 — Além dos feriados indicados nos números anteriores, observar-se-ão o municipal ou, na falta deste, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 37.^a

(Trabalho em dia de descanso)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos 3 dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado ou no dia de descanso semanal complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 38.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — No ano civil de admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 2 dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação.

ração. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos 3 primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 6 meses ou do tempo decorrido desde o inicio do contrato, se for inferior, sem prejuízo no disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

(Marcação das férias)

1 — A empresa é obrigada a fixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável e mediante a autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Interrupção das férias)

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa

seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista no número anterior 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.

Cláusula 42.^a

(Sanções)

A empresa que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 43.^a

(Definição de falta)

Falta é a ausência durante 1 dia completo de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Ausência inferior a 1 dia de trabalho)

As ausências não justificadas de duração inferior a 1 dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça 1 dia de trabalho.

Cláusula 45.^a

(Participação da falta)

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo caso de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a 5 dias.

Cláusula 46.^a

(Tipos de falta)

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas no n.º 1 da cláusula 47.^a, ou seja, prévia ou posteriormente autorizada pela empresa.

Cláusula 47.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum

- haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
 - c) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, padrastos e enteados, durante 5 dias consecutivos;
 - e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;
 - f) Nascimento de filhos, durante 3 dias úteis;
 - g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas.

2 — O prazo previsto na alínea d) conta-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez evocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a

(Consequências da falta)

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na lei.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir igual número de dias no período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores ou imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 49.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das par-

tes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.^a

(Regresso do trabalhador)

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, perde o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho nos termos da lei.

Cláusula 51.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes materão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a substituição que levou ao encerramento ou a diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou de inlabor, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Cláusula 52.^a

(Extinção da relação de trabalho)

A matéria relativa à cessação do contrato de trabalho será regida pela lei aplicável.

CAPÍTULO X

Cláusula 53.^a

(Trabalho das mulheres)

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantida às mulheres a mesma retribuição que aos homens desde que desempenhem as mesmas funções, dentro do princípio «para trabalho igual salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 4 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar 90 dias na altura do parto sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) 2 horas diárias, em princípio uma no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses, salvo para as empresas onde existam infantários, em que os períodos serão de 30 minutos. A forma de utilização diária deste tempo será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que recebia durante o período de gravidez adicionado a 1 ano após o parto.

Cláusula 54.^a

(Trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que no mesmo sentido o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Previdência e abono de família

Cláusula 55.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Cláusula 56.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, pondo à disposição dos seus trabalhadores, nomeadamente, leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se a maioria dos trabalhadores da empresa acordar na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por 3 membros efectivos e 2 suplentes eleitos pelos trabalhadores e outros tantos indicados pela entidade patronal.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — 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 do trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas em cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das decisões tomadas pela comissão de segurança.

Cláusula 57.^a

(Médico do trabalho)

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem ne-

- cessários, tendo em vista particularmente os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
 - c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
 - d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

Cláusula 58.^a

(Designação do médico)

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 59.^a

(Independência do médico)

Os médicos de trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente às empresas e seus trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 60.^a

(Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária constituída por 4 vogais, 2 em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para efeito do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará, nos 30 dias subsequentes à data da publicação, o nome de 2 vogais efectivos e 2 suplentes à sede do sindicato, a quem compete assegurar, provisoriamente, o secretariado da comissão.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão participar nos trabalhos da comissão paritária assessores técnicos.

Cláusula 61.^a

(Atribuições)

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- c) Interpretar as disposições desta convenção.

Cláusula 62.^a

(Das deliberações)

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 63.^a

(Do regulamento)

O regulamento interno das comissões será elaborado em plenário de vogais, a convocar logo que estejam todos designados.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 64.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente contrato.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 65.^a

(Princípio geral)

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração do processo disciplinar.

Cláusula 66.^a

(Sanções)

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 10 dias, consoante a gravidade da falta e a culpabilidade do infractor;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número anterior, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mantendo-se, no entanto, o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

5 — As empresas deverão comunicar ao Sindicado a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, no prazo de 5 dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 67.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 2 anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de 5 anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 68.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro das mínimas fixadas nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Do controle operário

Cláusula 69.^a

(Princípio geral)

Aos trabalhadores é assegurado pela Constituição da República o direito de controlar a gestão das empresas onde trabalham, de acordo com a lei.

CAPÍTULO XVII

Cláusula 70.^a

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou grupo, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste novo contrato.

Cláusula 71.^a

(Reclassificação)

1 — As empresas procederão, no prazo máximo de 90 dias após a publicação, à reclassificação dos trabalhadores, a fim de ser atribuída a categoria que lhes pertence.

2 — Se as empresas não procederem à reclassificação no prazo previsto no número anterior, a comissão paritária, a pedido de qualquer das partes, apresentará à empresa a reclassificação, no prazo de 90 dias após esse pedido.

3 — Os direitos devidos ao trabalhador por força da reclassificação produzirão efeitos a partir do momento da publicação do CCT.

CAPÍTULO XVIII

Metalúrgicos

Cláusula 72.^a

(Promoções automáticas)

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem 2 anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem 4 anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.^{os} 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por 2 elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical, ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.^º e 2.^º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, 3 e 5 anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão. Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico profissional, nos termos previstos nos n.^{os} 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

CAPÍTULO XIX

Profissionais de escritório

Cláusula 73.^a

(Condições de admissão)

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

Grupo A — Profissionais de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus, do curso geral do comércio, ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles, ou cursos equivalentes;

Grupo B — Cobradores — idade de 18 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — Telefonistas e serviços auxiliares de escritório — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, nem relativamente aos profissionais que já exerciam a profissão noutra empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 74.^a

(Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

- a) 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) 1 trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

- a) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) O número de estagiários, tomados no seu conjunto, não poderá ser superior a 25% do número de escriturários.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada escritório da empresa.

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

Cláusula 75.^a

(Acesso)

1 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, logo que completem 3 anos na categoria, ascenderão, obrigatoriamente, à categoria imediata.

2 — Os operadores mecanográficos de 2.^a, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata.

3 — Os estagiários, logo que completem 2 anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade e tenham pelo menos 6 meses de estágio, serão promovidos a escriturários ou categorias equivalentes.

4 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para ingresso do grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

6 — Os contínuos, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem

prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

7 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ingressarão automaticamente na categoria de contínuo.

8 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data rever mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

9 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções atrás referidas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

10 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá a empresa atender obrigatoriamente aos trabalhadores existentes na mesma, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 76.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório abrangidos por este contrato será de 40 horas de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido para descanso por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2.

Cláusula 77.^a

(Diuturnidades)

1 — As remunerações mínimas pagas a todos os profissionais de escritório sem acesso obrigatório serão acrescidas de 1 diuturnidade, cujo valor será de 6% sobre a remuneração mensal mínima estabelecida para o primeiro-escriturário, por cada 3 anos de antiguidade na categoria, até ao limite de 6 diuturnidades.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores de escritório auferirão o número de diuturnidades a que tenham direito até ao limite estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO XX

Cláusula 78.^a

(Início da vigência das tabelas salariais)

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 79.^a

(Prémio de assiduidade)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um prémio de assiduidade sempre que se verifiquem, cumulativamente, em cada mês, as seguintes condições:

- a) Que o trabalhador prestou efectivamente trabalho durante todos os dias úteis do mês;
- b) Que o trabalhador se apresentou ao longo do mês com pontualidade para cumprir o seu período normal de trabalho diário.

2 — Do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior, exceptuam-se apenas:

- a) As dispensas expressamente autorizadas pela entidade patronal;
- b) Os atrasos na apresentação ao trabalho diário devidos a circunstâncias não imputáveis ao trabalhador e que, somados, não ultrapassem mensalmente o tempo de 1 hora.

3 — O prémio de assiduidade será de 2% sobre a retribuição mínima a que por este contrato o trabalhador tenha direito.

Cláusula 80.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor da presente convenção, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ela abrangidos.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

*Joaquim Ribeiro França,
Manuel Tavares Ramos,
Manuel António de Oliveira Nunes.*

ANEXO I

Quadro de densidade geral

Número de trabalhadores	Escalões	
	Grupo A	Grupo B
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	2	2
5	2	3
6	3	3
7	3	4
8	4	4
9	4	5
10	5	5

**Quadro de densidade
Metalúrgicos**

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

**Quadro de densidade
Escriturários**

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	-	-	1
2	-	1	1
3	-	1	2
4	1	1	2
5	1	1	3
6	1	2	3
7	1	2	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	2	3	5

**Quadro de densidade
Operadores mecanográficos, telefonistas,
cobradores e continuos**

Número de trabalhadores	Escalões	
	1.º	2.º
1	-	1
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	2	7
10	3	7

ANEXO III
Definição de categorias

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

Afinador de máquina. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo

de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo das existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais. — É o trabalhador que efectua o registo cronológico dos acidentes e elabora os respectivos dados. Movimenta os ficheiros e procede ao arquivo de documentação técnica do serviço. Executa trabalhos de dactilografia e colabora no levantamento e elaboração de mapas e gráficos estatísticos. A fim de apoiar as acções a desenvolver pelo serviço, poderá deslocar-se aos diferentes locais de trabalho.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

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

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

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função auxiliar o montador-afinador na execução da função que a este compete. É-lhe, porém, vedada a tomada de iniciativa na execução de qualquer das tarefas definidas para o montador-afinador.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquinas de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante de preparador de «écrans». — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de écrans.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físicocíquímicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos

que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador-conferente. — É o trabalhador que com base em guias de remessa confere a obra à saída do armazém para o cliente (expedição) e assim confere e anota os produtos acabados entrados no respectivo armazém.

Apontador de obra. — É o trabalhador que regista as entradas e saídas de todos os produtos acabados. Preenche folhas de custo e de produção, de faltas e guias de remessa.

Arrumador de chapa. — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas da recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de planeamento. — É o trabalhador responsável pelo controle da carga afectada às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação semanal e diária, envia as ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção; é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controle de peças, preenchendo vários impressos, que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

Auxiliar de refeitório e bar. — É a trabalhadora que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador ou lapidador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente desbasta a chapa de vidro, a fim de lhe chanfrar as arestas, de acordo com as dimensões e formatos específicos, e que executa também os furos e concavidades, quando necessários.

Biselador de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestandor de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda e informa-o do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que num estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o seu serviço e o pessoal respectivo; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa.

Carregador de chapa. — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que dirige todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, em regra, 2 ou mais chefes de secção, ou o trabalhador que superintende o serviço de contabilidade nas empresas com mais de 500 operários e empregados ou, ainda, o trabalhador que dirige todos os serviços de escritório e que tenha sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador de vidro plano. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhada ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação.

Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — A massas, a bites e a bites e massas;
Ferro — A massas, a bites e massas e em clarabóias;
Alumínio — A massas, e com perfis vinílicos ou à base de borracha;
Cimento — A massas e seu prévio isolamento.

Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux).

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem.

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

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 de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas de grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que manual, semi ao automaticamente procede ao corte da chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Dactilografo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comu-

nícadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Escrivário:

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

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Espelhador. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho do polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escrivário e se prepara para aquela função.

Esteno-dactilografo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia e dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega de produtos entrados e o seu registo.

Foscador a areia (não artístico). — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro através de um jacto de areia.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho do foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gravador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à gravação de motivos decorativos sobre determinados artigos ou chapas de vidro; prepara a solução ácida a empregar na gravação segundo as especificações correspondentes; aplica nas peças a decorar uma camada de verniz, cera ou outro isolante apropriado, executando sobre eles a decoração pretendida e submetendo as outras peças à ação do ácido as vezes necessárias até atingir o que deseja transmitir. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

Gravador à roda (chapa de vidro). — É o trabalhador que grava, por meio de rodas abrasivas, motivos decorativos sobre chapa de vidro.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos 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.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador de candeeiros. — É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados

e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador-afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigráfadas. Faz as mudanças no equipamento variável (*écrans*, frudes, pinças, *cassettes*, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajustes de temperatura e de velocidade da máquina, sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de máquina de corte. — É o trabalhador que coloca manual ou mecanicamente na mesa de corte chapa de vidro. Introduz nos braços as medidas correctas e segundo especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos e nível de pressão, e à limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de fazer arestas e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática, que opera manualmente e através de movimentos sucessivos, faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear os nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de lavar vidro. — É o trabalhador que tem a seu cargo vigiar e regular os rolos e as escovas da máquina em conformidade com a espessura da chapa. Coloca e retira toda a obra da máquina e coloca-a na mesa de verificação e embalagem.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento 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.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Polidor de espelhagem. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede à verificação e disfarce dos riscos e polimento do vidro, deixando-o em condições de receber a espelhagem.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisel, furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos nas superfícies de vidro.

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

Secretária de direcção. — É a trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

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

Servente de carga. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de limpeza. — É a trabalhadora que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

Servente masculino. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Telefonista:

1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondam a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de 16 postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

ANEXO II

Tabelas salariais

Grupo	Categoría	Remuneração mensal mínima
04	Chefe de escritório	30 500\$00
03	Contabilista	29 000\$00
02	Programador.....	27 700\$00
01	Analista principal	
	Caixeiro-encarregado	
	Chefe de secção.....	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado A	26 600\$00
	Guarda-livros	
	Secretária de direcção	
00	Ajudante de guarda-livros	26 000\$00
1	Afinador de máquinas	
	Biselador ou lapidador.....	
	Biselador de vidro plano.....	
	Caixa.....	
	Caixeiro A	
	Colocador de vidro plano	
	Cortador de chapa de vidro	
	Encarregado B	
	Espelhador	
	Esteno-dactilografo	
	Foscador artístico a areia de vidro plano	25 500\$00
	Gravador artístico a ácido.....	
	Gravador à roda (chapa de vidro)	
	Moldureiro ou dourador	
	Motorista de pesados.....	
	Oficial electricista.....	
	Operador-afinador de máquina automática de serigrafia.....	
	Operador de máquina de fazer arestas e ou bisel	
	Operador mecanográfico de 1. ^a	
	Primeiro-escriturário	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
2	Agente de serviços de planeamento e armazém A	
	Caixeiro B	
	Carpinteiro	
	Lubrificador de máquinas de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros.....	
	Operador de máquina de corte	
	Operador de máquina de fazer aresta e polir	
	Operador mecanográfico de 2. ^a	
	Segundo-escriturário	
3	Apontador-conferente	
	Arrumador de chapa	
	Carregador de chapa	
	Cobrador de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	23 900\$00
4	Agente de serviço de planeamento e armazém B.....	
	Polidor de vidro plano	
	Polidor de espelhagem	
5	Ajudante de montador-afinador.....	
	Lubrificador de máquinas de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
	Terceiro-escriturário	23 200\$00
6	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais.....	
	Analista	
	Cobrador de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	22 800\$00

Grupo	Categoria	Remuneração mensal mínima
7	Ajudante de cozinheiro	
	Ajudante de motorista	22 400\$00
	Apontador de obra	
8	Ferramenteiro	
	Fiel de armazém	21 900\$00
	Foscador a areia (não artístico)	
	Lubrificador de máquinas de 3.ª	
9	Auxiliar de planeamento	21 500\$00
10	Caixoteiro	
	Guarda	21 100\$00
11	Auxiliar de armazém	
	Contínuo de 1.ª	20 400\$00
	Operador de máquina de lavar vidro	
	Servente de carga	
12	Abastecedor de carburante	
	Ajudante de lubrificador	
	Operador de máquina ou mesa de serigrafia	19 900\$00
	Servente masculino	
13	Ajudante de operador de máquina de serigrafia	
	Ajudante de preparador de écrans	
	Auxiliar de refeitório e bar	
	Contínuo de 2.ª	19 400\$00
	Montador de candeeiros	
14	Servente de limpeza	19 000\$00
15	Estagiário do 2.º ano	18 800\$00
16	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	16 900\$00
17	Paquete de 16/17 anos	11 300\$00
18	Paquete de 14/15 anos	9 000\$00

Tabela de pré-oficiais

Categorias até ao grupo 3:

	Remuneração mensal mínima
1.º ano	18 800\$00
2.º ano	19 700\$00
3.º ano	20 600\$00

Categorias do grupo 4 e seguintes:

1.º ano	18 400\$00
2.º ano	19 000\$00
3.º ano	20 300\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticantes — Geral:

	Remuneração mensal mínima
No 1.º ano	12 200\$00
No 2.º ano	13 100\$00

Remuneração
mínima mensal

No 3.º ano	13 900\$00
No 4.º ano	15 400\$00

Aprendizes — Geral:

Com 14/15 anos	8 700\$00
Com 16 anos	9 600\$00
Com 17 anos	10 400\$00

Aprendizes metalúrgicos:

1.º ano:	
14 anos	8 400\$00
15 anos	8 400\$00
16 anos	9 300\$00
17 anos	10 200\$00

2.º ano:	
14 anos	9 300\$00
15 anos	9 300\$00

3.º ano:	
14 anos	10 200\$00
15 anos	10 200\$00

4.º ano	11 000\$00
---------------	------------

Protocolo

Após findarem as negociações do CCT para a indústria vidreira entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros, o que ocorreu em 29 de Dezembro de 1982, e ter o texto acordado sido remetido para publicação, foram as partes surpreendidas com a publicação do Decreto-Lei n.º 48/83, de 29 de Janeiro.

Considerando, embora, que tal decreto-lei se não aplica à presente revisão, pois:

- a) É publicado e entra em vigor depois de firmado o acordo das partes;
- b) Não contém qualquer normativo que atribua eficácia retroactiva às suas disposições;
- c) A lei só dispõe para o futuro (artigo 12.º do Código Civil);

Entendem as partes, dentro dos mais sãos princípios de boa-fé negocial que sempre presidiram às suas relações mútuas, obviar a qualquer imponderável que possa resultar de eventual decisão superior em contrário.

Assim:

Considerando que o Decreto-Lei n.º 48/83 se aplica apenas aos aumentos das remunerações dos trabalhadores decorrentes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

Considerando que, como partes que são na convenção colectiva de trabalho, entendem ter o poder conferido na alínea a) do artigo 4.º:

Acordam:

A totalidade das remunerações em excesso será paga pelas entidades patronais através da entrega de títulos da dívida pública adquiridos para o efeito.

Mais acordam que, enquanto os referidos títulos não forem emitidos e regulamentados, as remunera-

ções destinadas à sua aquisição serão adiantadas aos trabalhadores.

Porto, 9 de Março de 1983.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

Joaquim Ribeiro França.
Manuel António de Oliveira Nunes.

Depositado em 30 de Março de 1983, a fl. 67 do livro n.º 3, com o n.º 105/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial

Acta final

Aos 2 dias do mês de Fevereiro de 1983 os signatários acordaram na revisão da tabela salarial para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, e alterações posteriores, nos termos e condições seguintes:

Área e âmbito

O presente CCT obriga, de um lado, a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém, em representação das empresas filiadas nas seguintes associações:

Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente;
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Torres Novas, Alcanena, Entroncamento e Golegã;
Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal;
Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche;
Associação do Comércio do Concelho de Rio Maior,

e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, em representação das empresas suas associadas, e, por outro lado, os profissionais contidos nos níveis abaixo indicados ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Vigência

A presente alteração é válida por 1 ano, sendo a tabela salarial agora acordada e abaixo descrita com efeitos desde 1 de Fevereiro de 1983.

Tabela salarial

Níveis	Tabela acordada
I.....	26 500\$00
II.....	23 800\$00
III.....	19 700\$00
IV.....	18 300\$00
V.....	17 000\$00
VI.....	14 900\$00
VII.....	14 400\$00
VIII.....	13 000\$00
IX.....	11 900\$00
X.....	9 300\$00
XI.....	8 300\$00
XII.....	7 300\$00
XIII.....	6 600\$00

ANEXO I

Enquadramentos das profissões em nível de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Contabilista.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos:

Programador.
Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado.
Caixeiro chefe de secção.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Planeador de informática.

Estagiário (controlador de informador de informática).
Estagiário (planeador de informática).
Estagiário (operador de computador).
Estagiário (operador mecanográfico).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador de computador.
Controlador de informática.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Vendedor ou caixeiro-viajante.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos conexos.
Dactilógrafo.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:

7.1 — Contínuo:

Distribuidor.
Embalador manual.
Operador de máquinas de embalar.
Servente.
Servente de limpeza.
Vigilante.

Profissões integradas em 2 níveis

1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:

Chefe de departamento, de serviços, de escritório, de divisão (de acordo com o departamento, serviço ou divisão chefiada e inerente responsabilidade).

2.1/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Guarda-livros.
Chefe de secção.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semi-qualificados:

Cobrador.
Perfurador-verificador.

A) Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.
Praticante.
Estagiário (escriturário).
Estagiário (operador de máquinas de contabilidade).

Santarém, 2 de Fevereiro de 1983.

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

José António Marques.

Pela União das Associações do Comércio Retailista do Distrito de Santarém:

José Maria.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

Carlos Alberto Pereira.

ANEXO I

À revisão da tabela salarial do CCT para o comércio retailista do distrito de Santarém, acordada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, a União das Associações dos Comerciantes do Distrito de Santarém e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha.

ANEXO II

Definição de funções

Categorias profissionais

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à administração das mesmas.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vigilante. — É o trabalhador que vigia as secções abertas ao público para evitar roubos; faz rondas regulares por toda a instalação; verifica se o cliente declarou a mercadoria na caixa registadora; pede ao cliente em causa que o acompanhe à gerência a fim de ser esclarecida e regularizada a fraude.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

Santarém, 4 de Abril de 1983.

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

José António Marques.

Pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Abril de 1983, a fl. 68 do livro n.º 3, com o n.º 106/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a SECIL Betão, Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente revisão do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1982, e outros, obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As tabelas salariais serão revistas anualmente.

3 — Com a revisão das tabelas salariais serão revistos os valores, expressos em escudos, constantes das cláusulas 16.^a, n.º 4, alíneas a), b) e c), 24.^a, 30.^a, n.^{os} 3, alínea b), e 4, alínea a), e 26.^a, n.^{os} 1 e 2.

4 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

6 — A cláusula 24.^a, assim como a tabela salarial, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1982.

7 — As cláusulas 16.^a, n.º 4, alíneas a), b) e c), 30.^a, n.^{os} 3, alínea b), e 4, alínea a), e 26.^a, n.^{os} 1 e 2, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1983.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão e carreira profissional)

I — Condições normais de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional

I — *Dos profissionais de venda e armazém:*

1 — Habilidades mínimas: as exigidas pela lei.

2 — Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

2 — *Dos profissionais da construção civil:*

1 — As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores dos 14 aos 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

3 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3 — *Dos profissionais electricistas:*

1 — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais de especialidade.

2 — Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado 2 anos de efectivo serviço.

3 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados.

4 — Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado 2 anos de efectivo serviço nesta categoria.

5 — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado 2 anos de efectivo serviço.

6 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos 7 anos de efectivo serviço.

7 — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

8 — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

4 — Dos profissionais de laboratório:

Analista.

Habilidades mínimas — Curso auxiliar de laboratório.

5 — Dos profissionais metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2 será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

6 — Dos licenciados e bacharéis:

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiro técnico agrário e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não

possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerce as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

7 — Categorias profissionais:

- a) Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em 2 escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de 1 ano no escalão 1-A, 1 ano no escalão 1-B e 2 anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilidades mínimas	Idade mínima
Paquete.....	Mínimas legais.....	14 anos
Continuo.....	Idem	18 anos
Guarda	Idem	18 anos
Porteiro	Idem	18 anos
Telefonista.....	Idem	18 anos
Trabalhador de limpeza	Idem	18 anos
Cobrador	Idem	21 anos

- b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtêm as habilitações mínimas exigidas pa-

- ra o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;
- c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilidades mínimas	Idade mínima
Geral	Curso geral do ensino secundário.	16 anos.
Contabilidade	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias.....	—	21 anos.

Carreira profissional:

- a) Os estagiários, quando perfaçam 2 anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam 1 ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os dactilógrafos, quando perfaçam 2 anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam 1 ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilidades literárias.

III – Condições gerais

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas terão preferência, em igual-

dade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por 2 meses, excepto para os quadros, em que o período é de 3 meses, podendo ser alargado até 6 meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.^a

(Contratos a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até 8 dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

Cláusula 6.^a

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

Cláusula 8.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de sócio do sindicato;
- Número de inscrição na Previdência;

Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilidades literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, diuturnidades, outras prestações regulares, subsídios e horas extraordinárias.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

(Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 7.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

- a) Um mínimo de 1 chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escrivários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de 4 profissionais.

Cláusula 10.^a

(Acesso ou promoção)

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com 2 ou 3 classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de 2 anos de permanência na 3.^a classe, e à 1.^a classe, depois de 4 anos de permanência na 2.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2 se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem 4 anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por 2 elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Os motoristas de pesados e ajudantes de motorista de pesados serão admitidos, respectivamente, nos níveis IX e XIII, passando automaticamente aos níveis X e XII da tabela depois de decorridos 4 anos de permanência na empresa e na categoria.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.^a

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- g) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar o seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar para outra empresa por ela dominada;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

4 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 14.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá

ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário e nocturno)

1 — Deve evitarse a prestação do trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo. Estabelece-se como limite o número de 240 horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de 30 minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por 3 ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 271\$50.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 92\$50 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de 123\$50 para ceia.

5 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste 6 ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

6 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de 2 horas de remuneração especial referida na cláusula 23.^a

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

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

Cláusula 17.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador está automaticamente isento de horário de trabalho.

4 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 18.^a

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal)

Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 1700\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 20.^a

(Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM=remuneração mensal base;

HS=horário semanal.

Cláusula 21.^a

(Retribuição inerente a diversas categorias)

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

Cláusula 22.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com exceção dos cargos de chefia.

Cláusula 23.^a

(Retribuição fora do período normal)

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 24.^a

(Diurnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diurnidade no valor de 3 % sobre o salário do grupo X, por cada 3 anos de trabalho na empresa, até ao limite de 5 diurnidades.

2 — As diurnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

3 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diurnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n = T/3, \text{ sendo } n \text{ o número inteiro de diurnidades, até ao máximo de 5, e } T \text{ o tempo de serviço efectivo.}$$

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Natal ou 13.^º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.^º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.^º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 227\$50

por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 227\$50 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.^º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.^º 1 da cláusula 30.^a

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.^º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 28.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.^º 1 da cláusula 23.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

(Transportes e abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens, despesas de transportes e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 30.^a

(Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regular-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de 271\$50, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;
- c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 370\$;
Dormida e pequeno-almoço — 1110\$;
Diária completa — 1790\$;
Pequeno-almoço — 92\$50;
Ceia — 123\$50.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até o local de alojamento e vice-versa;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;
- d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduz a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

Cláusula 31.^a

(Transferência de local ou base de trabalho)

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 40 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 32.^a

(Regime de seguros)

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 30.^a e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 2500 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 33.^a

(Alimentação e subsídio)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de

40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes comparticiparem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 26.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

Cláusula 35.^a

(Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após 3 meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade, que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

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

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

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua nacionalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

Cláusula 36.^a

(Alteração do período de férias)

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Indemnização por férias não gozadas)

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

(Efeitos da suspensão por impedimento prolongado)

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

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

3 — Os dias de férias que excedem 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 este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com exceção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 41.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 41.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei,

não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea *a*), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas *d*) e *e*) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 42.^a

(Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 43.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

Cláusula 44.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

(Princípio geral)

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 46.^a

(Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras regese pelo disposto na cláusula 53.^a

Cláusula 47.^a

(Cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 48.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

4 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do acordo, pode o trabalhador revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Cláusula 49.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a*) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b*) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c*) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 50.^a

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — 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.

Cláusula 51.^a

(Rescisão pela empresa e verificação de justa causa)

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa 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 inherentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou 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.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 52.^a

(Consequências do despedimento sem justa causa)

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 na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a 3 meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

4 — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de 5 anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 53.^a

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, o despedimento só poderá ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeitos de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respecti-

vos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até 6 meses após a eleição.

Cláusula 54.^a

(Rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de 2 meses, excepto se tiver menos de 2 anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 1 mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de 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 honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 55.^a

(Transmissão, fusão ou extinção)

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma

responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante 1 ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;

- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até 1 ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

(Trabalhos de menores)

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do Estatuto do Ensino Técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de 2 horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 58.^a

(Medicina no trabalho)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo 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.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 59.^a

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 60.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 61.^a

(Complemento de pensões por acidente)

1 — 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 diminuidos para a função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 32.^a desta convenção.

Cláusula 62.^a

(Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência)

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este recebe da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos completos de antiguidade na empresa. Tal complemento de reforma será pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atingir a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um

complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional, sendo-lhes desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.os 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento da beneficiária ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

8 — A pensão referida no número anterior mante-se á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

(Responsabilidade das empresas)

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 64.^a

(Trabalhador-estudante)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Cláusula 65.^a

(Facilidades para frequência de aulas)

1 — As empresas devem 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.

2 — 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.

3 — 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 das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionada e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 horas a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

Cláusula 66.^a

(Regime de turnos)

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 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.

Cláusula 67.^a

(Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas)

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.os 2 e 4 da cláusula 65.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tênhem sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 65.^a, n.os 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 72.^a da presente convenção.

Cláusula 68.^a

(Prestação de exames ou provas de avaliação)

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentarse, 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 prova oral, sendo 1 o da realização da prova e o outro o 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, aí se 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 poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por 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.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 69.^a

(Férias e licenças)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre es-

colha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da empresa.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 1 mês.

Cláusula 70.^a

(Efeitos profissionais da valorização escolar)

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 71.^a

(Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino)

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

Cláusula 72.^a

(Requisitos para a fruição de regalias)

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta convenção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando ne-

cessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 73.^a

(Excesso de candidatos à frequência de cursos)

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 65.^a se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 74.^a

(Comparticipação nas despesas)

1 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 2200\$;
Cursos gerais — 3500\$;
Cursos complementares e médios — 5750\$;
Cursos superiores — 8500\$;
- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado no número anterior, deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 75.^a

(Conceito da infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 76.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

Cláusula 77.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — 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.

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

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

Cláusula 78.^a

(Procedimento disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias após o seu início.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, podendo também indicar as normas consideradas violadas, rol de testemunhas e prova documental.

5 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

6 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo e solicitar cópia das mesmas.

7 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa.

8 — O trabalhador dispõe do prazo de 3 dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, que indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

9 — Na hipótese referida no n.º 7, a comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

10 — Finda a instrução, o respectivo sindicato será notificado por carta registada para se pronunciar, querendo, no prazo de 3 dias.

11 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

12 — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

13 — 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 despedimento.

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

Cláusula 79.^a

(Suspensão preventiva)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;

- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de 48 horas.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 46.^a, n.^o 2.

Cláusula 80.^a

(Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 81.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem;
- h) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 2 anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) do número anterior ou até 5 anos após o termo das funções referi-

das na alínea f) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 82.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.^o 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 83.^a

(Multas)

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 84.^a

(Comissões sindicais de trabalhadores)

1 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- f) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 85.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada do serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 86.^a

(Condições para o exercício da actividade sindical)

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 87.^a

(Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na presente convenção; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de 48 horas.

Cláusula 88.^a

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 89.^a

(Princípio geral)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 90.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turno ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 91.^a

(Garantias da manutenção de regalias anteriores)

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, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — As empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 92.^a

(Interpretação das disposições das convenções colectivas)

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por 4 representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 93.^a

(Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 94.^a

(Condições de trabalho não convencionadas)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham 2 ou 3 classes.

a) 2 classes:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5
3. ^a	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3

b) 3 classes:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
2. ^a	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3
3. ^a	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado 1 ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver 1, desde que haja oficiais.

ANEXO II

Definição de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque, montagem e desmontagem de tubos e mangueiras, correção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem e trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se

têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático 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 da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação permanente de um profissional qualificado inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controle do betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetas de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapa. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura a oxi-acetileno, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapões e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir os riscos

de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção; sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas e deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado e fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recibimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

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, proveitos 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, orien-

tando 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 organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e 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, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

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

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisição ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas e orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade, pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás e é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

Escrutário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas e verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escrutário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escrutários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Expedidor-controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento, segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobra da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições, a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fressadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina e ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos de idade, que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

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

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

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encarregado da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outros;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com fim de realização independente.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade adminis-

trativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à 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 os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executando outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, e sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta excede a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será a mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

Oficial principal (electricista metalúrgico). — É o trabalhador com preparação técnica especial que,

sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controle de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controle das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquina de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orienta-

ção destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com a ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaios de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior, poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa da redacção de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escrivário.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de

equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxí-acetilénico e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escrutinário.

Técnico de betão — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; efectua o controle analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guiando-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

Torneiro mecânico — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, por desenho ou peça modelo; se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticos sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	93 900\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	82 900\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	71 700\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	59 500\$00
V	Analista de sistemas	48 500\$00
	Contabilista	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	
VI	Chefe de bombagem	
	Chefe de central	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Técnico de betão	
	Tesoureiro	
	Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado	
VII	Inspector de vendas	
	Subchefe de secção	
	Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado	
VIII	Escrutinário principal	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de fabrico de blocos	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico)	
	Técnico de electrónica industrial	
	Vendedor	
IX	Preparador de trabalho	
	Programador de trabalho	
	Secretário(a)	
X	Bate-chapas de 1. ^a	
	Caixa	
	Escrutinário de 1. ^a	
	Expedidor-controlador	
	Fiel de armazém	
	Fresador mecânico de 1. ^a	
		30 000\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
X	Mecânico de 1. ^a Oficial electricista com mais de 3 anos Operador mecanográfico..... Preparador de laboratório..... Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	30 000\$00
XI	Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operador de central de betão Operador de máquinas de blocos Operador de máquinas de contabilidade Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	28 900\$00
XII	Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Lubrificador Mecânico de 3. ^a Operador de <i>drag-line</i> Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	26 900\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2. ^º ano Preparador auxiliar de laboratório	25 400\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário de escritório do 2. ^º ano ... Guarda Praticante metalúrgico do 2. ^º ano Pré-oficial electricista do 1. ^º ano Servente	24 100\$00
XV	Ajudante de oficial de electricista (1. ^º e 2. ^º anos) Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário de escritório do 1. ^º ano ... Praticante metalúrgico do 1. ^º ano Trabalhador de limpeza	19 200\$00
XVI	Aprendiz de electricista..... Aprendiz metalúrgico do 3. ^º ano ou de 17 anos..... Paquete do 3. ^º ano ou de 17 anos...	12 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 2. ^º ano ou de 16 anos..... Paquete do 2. ^º ano ou de 16 anos...	11 500\$00
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 1. ^º ano ou de 14/15 anos..... Paquete do 1. ^º ano ou de 14/15 anos	10 100\$00

ANEXO IV
Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

(Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores)

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Constituição da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço do pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.^a

(Atribuições da comissão de segurança)

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, aviso escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à inspecção do trabalho e à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se referem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 4.^a

(Deveres específicos das empresas)

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.^a

(Despesas com a comissão de segurança)

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.^a

(Disposições transitórias)

As empresas são obrigadas a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e subcomissões de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

(Encarregado de segurança, suas atribuições)

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais e prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

(Reuniões das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

3 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da inspecção do trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

(Serviços médicos do trabalho, suas atribuições)

1 — A empresa deve ter de serviço médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

(Regulamento de higiene)

I) Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

II) Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada sufi-

ciente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III) Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão de luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeadamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV) Temperatura

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

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incômodas na atmosfera dos ditos locais.

V) Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI) Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de águas potáveis e de água não potável.

VII) Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII) Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

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

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

IX) Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

X) Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

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

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

XI) Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII) Primeiros socorros

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

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo garnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII) Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV) Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV) Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controle de poluição do interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

(Regulamento de segurança no trabalho)

XVI) Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

XVII) Modelo

34 — Desta devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndios;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e a sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controle, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Fernando Filipe Bandeira Alves.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela BEPOR — Betões Portugueses, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Betão Liz, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela BETOPAL — Betões Preparados, S. A. R. L.:

Rui Rodrigues.

Pela FABETÃO — Sociedade Industrial de Fabrico de Betões, L.da:

Rui Rodrigues.

Pela JOMATEL — Empreendimentos de Materiais de Construção, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PIONEER — Betão Pronto, L.da:

(Assinatura ilegível.)

SECIL BETÃO — Indústrias de Betão, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

SULBETÃO — Preparados de Betão, L.da:

(Assinatura ilegível.)

UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, L.da

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Depositado em 5 de Março de 1983, a fl. 68 do livro n.º 3, com o n.º 108/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional
de Sind. de Quadros — Alteração salarial**

A 9 de Dezembro de 1982, os signatários, abaixo assinados, accordaram, em reunião para o efeito, na alteração de valores da tabela salarial do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, para as seguintes importâncias:

Director industrial	72 000\$00
Gerente de fábrica — profissional de engenharia do grau 6	65 000\$00
Director de serviço — profissional de engenharia do grau 5	58 000\$00
Chefe de serviço — profissional de engenharia do grau 4	50 000\$00
Profissional de engenharia do grau 3	43 000\$00
Chefe de secção — profissional de engenharia do grau 2	38 000\$00
Profissional de engenharia do grau 1	32 000\$00

A presente tabela salarial terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Dezembro de 1982.

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

Lisboa, 5 de Abril de 1983. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Abril de 1983, a fl. 68 do livro n.º 3 com o n.º 107/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Integração em níveis de qualificação.

Ao abrigo do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de profissões previstas no contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista de pesados.
Motorista de ligeiros.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras
e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões previstas na convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983:

1 — Quadros superiores:

Profissionais de engenharia (níveis 3, 4, 5 e 6).
Economista (níveis 3, 4, 5 e 6).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros profissionais de engenharia (níveis 1 e 2):

Economista (níveis 1 e 2).

**CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a
FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — 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 ao enquadramento em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983.

A — Profissões integradas num nível

1 — Quadros superiores:

Analista de informática.
Director financeiro.
Chefe de vendas no País e no estrangeiro.
Chefe de zona.
Contabilista.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Auditor.
Programador de informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona.
Chefe de estação.
Chefe de manutenção de frota de zona.
Chefe de sector de aluguer a longo prazo.
Chefe de vendas de zona.

Técnico de formação.
Técnico de publicidade.

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

Chefe de oficina.

1 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Escriturário principal.
Monitor.
Secretário de direcção.
Recepção principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de informática.
Operador de máquina de contabilidade.
Recepção.

5.2 — Comércio:

Prospector de vendas.

5.3 — Produção:

Electricista.
Oficial mecânico.

Oficial de bate-chapas.	A — Praticantes e aprendizes:
Oficial de pintura.	Estagiário. Praticante. Recepção estagiário. Aprendiz.
5.4 — Outros:	
Fiel de armazém.	
Motorista de ligeiros.	
Preparador-transportador.	
6 — Profissionais semiqualificados:	B — Profissões integradas em 2 níveis:
6.1 — Administrativos, comércio e outros:	1 — Quadros superiores:
Entregador de ferramentas.	2.1 — Quadros médios — técnicos administrativos:
Telefonista.	Adjunto de chefe de zona. Chefe de divisão, departamento ou serviço.
6.2 — Produção:	2 — Quadros médios.
Lubrificador de automóveis.	3 — Encarregados: Chefe de secção.
7 — Profissionais não qualificados:	
7.1 — Administrativos, comércio e outros:	5: 5.1 — Profissionais qualificados administrativos.
Contínuo.	
Paquete.	6: 6.1 — Profissionais semiqualificados administrativos:
Trabalhador de limpeza.	Cobrador. Perfurador-verificador mecanográfico.
7.2 — Produção:	
Ajudante de lubrificador.	
Lavador.	

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Alteração da constituição da comissão paritária.

Por ter sido alterada por parte da entidade patronal a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1982, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1983, a seguir se procede à necessária alteração.

Assim, a p. 2630, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1983, onde se lê:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. José António dos Reis Pinto Pereira
Duarte.

Marcelino Francisco Lança Orrico.
Dr. Alfredo David Afonso da Costa.

deve ler-se:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
Marcelino Francisco Lança Orrico.
Dr. Alfredo David Afonso da Costa.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração da constituição da comissão paritária

Por ter sido alterada, por parte da entidade patronal, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, a seguir se procede à necessária alteração.

Assim, a p. 1342, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, onde se lê:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. José António dos Reis Pinto Pereira
Duarte.
Marcelino Francisco Lança Orrico.
Engenheiro Américo Dias de Azevedo.

deve ler-se:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
Marcelino Francisco Lança Orrico.
Engenheiro Américo Dias de Azevedo.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração da constituição da comissão paritária

Por ter sido alterada, por parte da entidade patronal, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, a seguir se procede à necessária alteração.

Assim, a p. 1342, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, onde se lê:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. José António dos Reis Pinto Pereira
Duarte.
Marcelino Francisco Lança Orrico.
Engenheiro José Manuel da Silva Forjó.

deve ler-se:

Membros efectivos:

...
...
...

Membros suplentes:

Dr. Luís Filipe Loureiro Maia Pereira.
Marcelino Francisco Lança Orrico.
Engenheiro José Manuel da Silva Forjó.

PRT para os trabalhadores do comércio — Rectificação

Verificando-se que a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983, da PRT para os trabalhadores do comércio enfermou, nomeadamente, nos seus anexos I, II e III, de algumas inexactidões, cuja rectificação é indispensável, a seguir se publicam devidamente corrigidos os referidos anexos:

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

I — Profissionais comuns do comércio e armazém

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclo ou em veículos pesados e leeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

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

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de 2 ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador que predominantemente se dedica à limpeza das instalações.

II — Profissionais do comércio

Aprendiz de talhante. — É o trabalhador menor de 16 anos de idade em regime de aprendizagem para talhante.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

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

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás de trasladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha de urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

Encarregado de loja (supermercado e hipermercado). — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica as caixas e as existências.

Operador (supermercado e hipermercado). — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Talhante (cortador de carnes). — É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedi-

dos dos clientes, pesa e embrulha a carne e recebe o pagamento.

Vigilante. — É o trabalhador que vigia as secções abertas ao público para evitar roubos; faz rondas regulares por toda a instalação; verifica se o cliente declarou a mercadoria na caixa registadora; pede ao cliente em causa que o acompanhe à gerência, a fim de ser esclarecida e regularizada a situação; mantém a disciplina no estabelecimento, convidando a sair todo o cliente considerado indesejável. Pode informar os clientes sobre a localização dos produtos.

III — Profissionais de armazém

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador que verifica se as madeiras recebidas correspondem às quantidades e qualidades pedidas, utilizando amplos conhecimentos sobre madeira.

Coleccionador. — É o trabalhador que planifica a utilização das matérias-primas e dá referências e números de cor às mesmas; faz cartazes e mostruários, referenciando-os, marca os modelos fabricados.

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

Enchedor ou engarrafador de garrafas de gás. — É o trabalhador que executa as seguintes tarefas de uma linha de enchimento; descarrega (ou carrega), mecânica ou manualmente, as garrafas de gás das camionetas para junto das passadeiras rolantes; pesa as garrafas vazias e marca a tara no mostrador da balança; coloca as garrafas na balança de carrocei, liga-as ao sistema de enchimento e abre a passagem de gás, que fecha automaticamente logo que a garrafa atinja o peso determinado; faz o ensaio de estanquidade e o ensaio da válvula dura para detecção de fugas nas garrafas, torneiras e válvulas; com a máquina de pneumáticos substitui quando necessário as torneiras das garrafas, fecha-as e aperta os capacetes; comanda uma máquina automática de pintura de garrafas. Geralmente o trabalho é executado rotativamente.

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos líquidos, utilizando processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem e triagem.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas

e as notas de encomenda, recibos e 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 material do armazém.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula;
Operador de refrigeração;
Operador de paletizadora.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Torrefactor (torrador de café). — É o trabalhador que regula, manobra e vigia uma ou mais máquinas de torrefacção de grãos de café ou similares; abastece o tambor de torra; regula os tempos e temperatura de torrefacção segundo a qualidade de café; tira de vez em quando amostra do produto para se certificar do grau de torra; descarrega o tambor de torra, logo que o café esteja convenientemente torrado.

IV — Profissionais de vendas externas

Angariador. — É o trabalhador que executa tarefas semelhantes às de propagandista em empresas prestadoras de serviço, com vista a conseguir a sua aquisição por parte de eventuais clientes. Toma nota das encomendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregado de as efectivar.

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

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e caixeiros de praça (pracistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecio-

nados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Promotor de vendas. — É o trabalhador, que actuando em postos directos ou indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Propagandista. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos, através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua actualização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

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

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

Pode ser designado:

Caixeiro de mar. — Quando se ocupa de fornecimento para navios.

Caixeiro de praça. — Quando exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.
Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Encarregado de loja (supermercado e hipermercado).
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados;

Chefe de compras.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Aprovador de madeiras.
Coleccionador.
Fiel de armazém.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de mar.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Empregado de agência funerária.
Expositor e ou decorador.
Operador (supermercado e hipermercado).
Promotor de vendas.
Talhante (cortador de carnes).
Vendedor.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

5.3 — Produção:

Torrefactor (torrador de café).

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Angariador.
Caixa de balcão.
Conferente.
Demonstrador.
Distribuidor.
Embalador.
Enchedor ou engarrafador de garrafas de gás.
Engarrafador.
Operador de máquinas.
Preparador-repositor.
Profissional de armazém.
Propagandista.
Rotulador ou etiquetador.
Vigilante.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente.
Servente de limpeza.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz de talhante.
Caixeiro-ajudante.
Praticante.

Profissões integráveis em 2 níveis:

Chefe de vendas — 3/2.2.
Prospector de vendas — 4.1/5.2.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Gerente comercial.....	26 500\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas	Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
II	Chefe de compras..... Chefe de vendas..... Encarregado geral..... Encarregado de loja (supermercado e hipermercado)	24 700\$00	VI	Empregado de agência funerária de 3. ^a Enchedor ou engarrafador de garrafas de gás	16 100\$00
III	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Coleccionador	21 800\$00		Operador de 2. ^a (supermercado e hipermercado)	
	Encarregado de armazém..... Inspector de vendas..... Operador-encarregado (supermercado e hipermercado)			Operador de máquinas (a)..... Preparador-repositor..... Propagandista	
				Vigilante	
IV	Aprovador de madeiras..... Caixeiro de 1. ^a Empregado de agência funerária de 1. ^a Expositor e ou decorador..... Fiel de armazém..... Operador especializado (supermercado e hipermercado)	19 200\$00	VII	Distribuidor	14 700\$00
	Operador de paletizadora..... Operador de refrigeração..... Promotor de vendas..... Prospector de vendas..... Talhante de 1. ^a (cortador de carnes).. Técnico de vendas ou vendedor especializado..... Vendedor:			Embalador	
	Caixeiro de mar..... Caixeiro de praça (pracista)..... Caixeiro-viajante			Engarrafador	
				Rotulador ou etiquetador	
				Servente	
				Servente de limpeza	
V	Angariador	17 700\$00	VIII	Caixeiro-ajudante, ajudante de empregado de agência funerária e operador-ajudante (supermercado e hipermercado):	
	Caixeiro de 2. ^a Conferente			3. ^o ano..... 2. ^o ano..... 1. ^o ano.....	14 000\$00 13 200\$00 12 500\$00
	Demonstrador			Praticante de talhante:	
	Empregado de agência funerária de 2. ^a Operador de 1. ^a (supermercado e hipermercado)			2. ^o ano..... 1. ^o ano.....	13 200\$00 12 500\$00
	Profissional de armazém..... Talhante de 2. ^a (cortador de carnes).. Torrefactor (torrador de café).....		IX	Praticante de caixeiro, praticante de armazém e praticante de empregado de agência funerária:	
				3. ^o ano..... 2. ^o ano..... 1. ^o ano.....	9 100\$00 8 300\$00 7 500\$00
VI	Caixeiro de balcão..... Caixeiro de 3. ^a	16 100\$00	X	Aprendiz de talhante:	
				2. ^o ano..... 1. ^o ano.....	8 300\$00 7 500\$00

(a) Operador de balança ou báscula, de empilhador, de grua, de monta-cargas e de ponte móvel.