

Boletim do Trabalho e Emprego

26

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

1.ª SERIE

Preço 35\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 44

N.º 26

p. 1371-1512

15-JUL-1977

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Pág.

- Normas para a revisão do ACT dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global 1373
- Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios de regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores metalúrgicos não abrangidos por regulamentação específica — Alteração ao conteúdo do despacho publicado no *Bol. Trab. e Emp.*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977 1373

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector das tinturarias e lavandarias 1374
- PRT para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico 1391
- PRT para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel 1396
- PRT para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel — Rectificação 1397

Portarias de extensão:

- PE do CCT para os profissionais de escritório e de vendas do distrito de Ponta Delgada 1397

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul 1398
- CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Afins do Distrito de Lisboa e o Sind. Nacional das Ind. Alimentares e as Assoc. Nac. dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores 1403

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

	Pág.
— ACT da marinha de comércio entre as empresas Companhia Portuguesa de Transportes Marítimos, Companhia Nacional de Navegação, Sociedade Portuguesa de Navios-Tanques, L. ^{da} (Soponata), e os sind. integrados na Feder. dos Sind. do Mar e outros — Protocolo adicional (publ. no <i>Bol. Minist. Trab.</i> , supl. n.º 7, de 15-4-76, e n.º 9, de 15-5-76)	1432
— CCT entre a Assoc. Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel e o Sind. dos Trabalhadores da Cultura do Ananás	1433
— ACT entre a firma Raimundo Lemos, L. ^{da} , e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta	1436
— CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e a Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Faro — Acta adicional	1440
— CCT vertical de produtos de cimento — Adenda	1442
— CCT vertical para os fabricantes de material eléctrico e electrónico (texto acordado em fase de negociação directa e de conciliação)	1443
— CTT entre o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes e a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras	1486
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha e o Sind. Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte	1496
— CCT dos jornalistas — Rectificação	1503

Organizações do trabalho:

— Sindicatos — Constituição e alterações de estatutos
— Associações patronais — Constituições e alterações de estatutos	1504

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Normas para a revisão do ACT dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global

Portaria n.º 302/77
de 26 de Maio

Considerando que estão a decorrer as negociações de revisão do acordo colectivo de trabalho, actualmente em vigor, dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.;

Considerando que a massa salarial global da empresa aumentou significativamente nos últimos anos, ultrapassando já as receitas totais cobradas anualmente;

Considerando que o peso relativo das prestações complementares nos salários reais, face às remunerações base, atinge valores inoportáveis e provoca no interior da empresa distorções salariais que urge corrigir;

Considerando que o vencimento real médio mensal auferido pelos trabalhadores da empresa é superior à média geral do sector dos transportes terrestres;

Considerando que a situação económica e financeira da empresa, obrigando à concessão de vultosos subsídios através do Orçamento Geral do Estado e do Fundo Especial de Transportes Terrestres, não permite quaisquer aumentos de encargos;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do

Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

1. Na revisão do acordo colectivo de trabalho, actualmente em vigor, celebrado entre os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço não é autorizado aumento da massa salarial global ou aumento de outras regalias.

2. Admite-se, no entanto, e no caso de acordo entre as partes, um aumento de salários base tendo como contrapartida reduções de encargos de outras cláusulas e sem que tal constitua aumento de encargos globais.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 10 de Maio de 1977. — O Ministro do Plano e Coordenação Económica, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

(*Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 26 de Maio de 1977.)

Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios de regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores metalúrgicos não abrangidos por regulamentação específica. — Alteração ao conteúdo do despacho publicado no «Bol. Trab. e Emp.», 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

1. A comissão técnica encarregada dos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos trabalhadores metalúrgicos não abrangidos por regulamentação específica procedeu já ao levantamento das situações que a futura portaria de regulamentação de trabalho visa contemplar.

2. Os trabalhos já realizados permitiram detectar a existência de trabalhadores metalúrgicos não abran-

gidos por regulamentação específica em empresas cuja actividade económica é a agricultura, silvicultura, pescas e comércio.

3. Dado que a actual comissão técnica não inclui representantes dos Ministérios que tutelam os referidos sectores de actividade, torna-se necessário alterar a sua composição de forma a assegurar-se a participa-

ção de representantes dos Ministérios da Agricultura e Pescas e do Comércio e Turismo.

4. Por outro lado, a necessidade de adequar a composição da comissão técnica ao tratamento das questões levantadas, bem como a própria complexidade das situações a estudar, não permite a conclusão dos trabalhos da comissão técnica no prazo que, inicialmente, lhe foi estabelecido.

5. Nestes termos, determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

1 — A comissão técnica constituída por despacho de 14 de Maio de 1977, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 14 de Maio de 1977, passa a ter a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Um representante do Ministério do Plano e Coordenação Económica;

Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;

Dois representantes da Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos;

Dois representantes da Confederação da Indústria Portuguesa.

2 — É prorrogado por mais trinta dias o prazo determinado no referido despacho para a conclusão dos trabalhos daquela comissão técnica.

Ministério do Trabalho, 14 de Julho de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector das tinturarias e lavadarias

Em Março de 1975 iniciaram-se negociações com vista à celebração de um contrato colectivo de trabalho para o sector de lavadarias e tinturarias, tendo-se verificado, por razões várias, impossibilidade absoluta do seu prosseguimento.

O não acordo das partes em utilizar os mecanismos de solução de conflitos previstos no Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, levou à criação de uma situação de impasse, que obrigou ao recurso à via administrativa.

Assim, foi constituída por despacho de 5 de Agosto de 1976 (publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Abril de 1976), ao abrigo do artigo 21.º do decreto-lei acima citado, uma comissão técnica para efeitos da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho.

O consenso a que foi possível às partes contratantes chegar no decurso da longa fase de negociações directas, anterior ao funcionamento da comissão técnica — designadamente em matéria de estipulação de efeitos retroactivos, acesso automático de algumas categorias profissionais, descanso semanal, período de férias, proibição de trabalho a prémio ou à tarefa —,

não deixou de ser tido em conta no tratamento a que tais matérias é dado na presente portaria.

Importa, por último, referir que as condições particulares de manuseamento e proximidade de produtos tóxicos em que é exercida esta actividade justificam não só o particular cuidado posto na elaboração das disposições relativas a higiene e segurança, como a adopção do horário semanal de quarenta horas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

BASE I

(Âmbito)

1. A presente portaria é aplicável, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as en-

tidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias — incluindo a modalidade de auto-serviço —, tinturaria, limpeza a seco, engomadoria e actividades afins e os trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às de qualquer das profissões definidas no anexo I.

2. A aplicação da presente portaria, no território dos arquipélagos dos Açores e da Madeira, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no número anterior fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

BASE II

(Vigência)

1. A presente portaria entrará em vigor nos termos legais, produzindo o disposto na base XXII e na base XXV efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 1977.

2. As diferenças de retribuição devidas por força do disposto no número anterior poderão ser pagas em prestações mensais, até ao limite de seis.

BASE III

(Classificação profissional)

1. Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2. A pedido das associações sindicais e patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda officiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da base XXXVI criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente portaria, após publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

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

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

BASE IV

(Admissão)

1. As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e motoristas;

c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2. O trabalhador que ingresse pela primeira vez na empresa tem de apresentar os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade ou cédula pessoal;
- b) Certidão de habilitações mínimas exigidas por lei;
- c) Declaração médica, a expensas da entidade patronal, destinada a provar que o trabalhador possui as condições físicas para o desempenho das funções para que será contratado;
- d) Carteira profissional nas profissões que o exijam;
- e) Os profissionais electricistas habilitados com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelos centros de formação profissional acelerada terão no mínimo a categoria de pré-oficiais.

3. No acto da admissão a empresa obriga-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador da secção, categoria, remuneração mensal e horário de trabalho, sendo-lhe entregue um exemplar do regulamento interno, caso exista.

4. A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se provar que nos quadros da empresa não existem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

BASE V

(Período experimental)

1. Sem prejuízo do disposto na lei geral, a admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por período não superior a quinze dias.

2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio, nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3. Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4. Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 2, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, e tenha, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

BASE VI

(Admissão para efeitos de substituição)

1. Durante o período de ausência de um trabalhador e desde que essa circunstância e o motivo de substituição constem de documento escrito, a entidade patronal pode contratar outra pessoa para desempe-

nhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontra suspenso.

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

3. Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

4. A admissão prevista nesta base será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo.

BASE VII

(Proporções mínimas)

1. Não poderá existir a categoria de adjunto do chefe de secção sem a existência do respectivo chefe.

2. O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número de escriturários.

3. Havendo apenas um electricista, será classificado como oficial.

4. O número de pré-oficiais e ajudantes não poderá exceder 100 % da totalidade de oficiais.

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

BASE VIII

(Estágio)

1. Considera-se estagiário o trabalhador que tire para o ingresso numa profissão, constante do anexo I, que prevê o escalão profissional de estagiário, sob a orientação de um trabalhador qualificado.

2. O estágio terá a duração de seis meses, salvo nos casos previstos no anexo I, findo o qual o estagiário ascenderá à categoria para a qual tirocinou.

BASE IX

(Acesso automático)

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

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

3. O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias.

4. Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas serão obrigatoriamente promovidos a estagiários desde o momento em que completarem as habilitações legais mínimas, a menos que expressamente e por escrito declarem que desejam manter-se na categoria.

BASE X

(Quadros)

1. As entidades patronais são obrigadas a elaborar e remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2. As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

BASE XI

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

1. Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2. Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta dias interpolados, estes dentro do mesmo ano civil.

BASE XII

(Deveres das partes)

1. A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

a) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

b) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnizações devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuam o seu estágio ou aprendizagem;

e) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência, ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, possibilitando-lhes o con-

tacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe;

- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho pela sua observância;
- h) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- i) Permitir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação e valorização ou especialização profissional;
- j) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitado;
- l) Acatar as deliberações da comissão técnica em matéria da sua competência.

2. O trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles lhes sejam ilegais ou se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
- f) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- h) Dar estrito cumprimento à presente portaria e cumprir as determinações da comissão técnica em matéria da sua competência;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

BASE XIII

(Garantias dos trabalhadores)

1. É proibido à entidade patronal:

- 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 no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na base seguinte;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, salvo se lhe assegurar todos os direitos e garantias como se não o tivesse despedido;
- i) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais do trabalhador, nos termos legais.

2. Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos no número anterior, salvo o caso previsto na alínea d) se tiver havido prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o Sindicato e com o acordo escrito do trabalhador.

BASE XIV

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivos de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2. O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n.º 2 da base XXVII para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

BASE XV

(Transmissão de estabelecimento)

1. Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, transferem-se para o adquirente todas as responsabilidades decorrentes dos contratos de trabalho em vigor à data da transmissão.

2. Exceptuam-se os contratos dos trabalhadores que continuem ao serviço da entidade que transmitiu o estabelecimento.

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

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

BASE XVI

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1. As empresas devem garantir o trabalho aos trabalhadores com capacidade reduzida, quer esta seja derivada da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho.

2. Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa será esta obrigada a proceder à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

BASE XVII

(Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores-estudantes têm direito a ser dispensados até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia.

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

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

BASE XVIII

(Trabalho de mulheres)

As trabalhadoras nas situações abaixo indicadas são assegurados os seguintes direitos e garantias, sem prejuízo dos consagrados na lei:

- a) Recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez;
- b) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- c) Faltar ao trabalho durante noventa dias consecutivos, sem perda nem diminuição de retribuição ou de quaisquer regalias, por ocasião do parto;
- d) Até ao máximo de oito meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um

ou, se a trabalhadora o preferir a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada.

BASE XIX

(Duração do trabalho)

1. O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2. As empresas sem agências de recepção e entrega poderão praticar um horário de quarenta e duas horas e trinta minutos até que fique vedada a possibilidade de concorrência feita através das agências.

3. A duração normal do trabalho não poderá exceder, em cada dia, nove horas.

4. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5. A meio de cada uma das fracções em que se encontra dividido o período de trabalho diário, os trabalhadores poderão dispor de uma pausa de dez minutos, que deverá ser feita por turnos a fim de não se verificar qualquer prejuízo na laboração normal da empresa.

6. A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e de parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do delegado sindical da empresa.

BASE XX

(Descanso semanal)

1. Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal imposto por lei.

2. Os guardas, quando trabalhem em regime de turnos contínuos, têm direito em cada sete dias a dois dias de descanso consecutivos.

3. As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dois dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

BASE XXI

(Feriados)

1. São feriados, para além dos obrigatórios por lei, os seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

2. Em substituição de qualquer dos feriados fixados no número anterior, poderá ser observado, ao mesmo título, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

BASE XXII

(Trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

2. Cada trabalhador não pode prestar, por dia, mais do que duas horas de trabalho extraordinário, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

3. O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados.

BASE XXIII

(Remuneração do trabalho)

1. As tabelas de remuneração mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo II.

2. Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

3. As remunerações fixadas no anexo II constituem apenas a parte certa da retribuição.

4. Quando um trabalhador auferir retribuição mista, ser-lhe-á sempre assegurada, no mínimo, a remuneração certa mínima prevista no anexo II.

5. A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos nesta portaria.

BASE XXIV

(Deslocações)

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

2. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

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

- a) Transportes em caminho de ferro, 1.ª classe, ou 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, excede o período normal de trabalho.

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

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

5. As horas extraordinárias previstas na alínea c) do n.º 3 não serão contadas para efeitos do limite fixado no n.º 2 da base XXI.

BASE XXV

(Férias e subsídio de férias)

1. Os trabalhadores têm direito a vinte e oito dias de calendário de férias remuneradas.

2. No início das suas férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

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

BASE XXVI

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4. O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de ces-

sação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

BASE XXVII

(Proibição do trabalho a prémio ou à tarefa)

É proibido o trabalho a prémio ou à tarefa.

BASE XXVIII

(Regime jurídico de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimentos com justa causa, promovidos pela entidade patronal;
- d) Despedimentos colectivos;
- e) Rescisão do trabalhador.

2. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação e o subsídio correspondente;
- d) A indemnização prevista na lei, nos casos em que a ela haja lugar.

BASE XXIX

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

1. É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

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 exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5. Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

BASE XXX

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca:

- 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;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2. Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

BASE XXXI

(Ausência de 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, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2. Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

BASE XXXII

(Cessação de contrato de trabalho por despedimento colectivo)

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2. Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

BASE XXXIII

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;

- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3. O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

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

5. No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

BASE XXXIV

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2. O disposto nesta base é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

BASE XXXV

(Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho e independentemente do motivo por que ele cessa, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

BASE XXXVI

(Higiene e segurança no trabalho)

1. As empresas abrangidas por esta portaria ficam sujeitas às disposições do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de

Fevereiro e demais disposições regulamentares publicadas e a publicar.

2. Deverão ainda observar, complementarmente, as seguintes regras de higiene e segurança específicas para esta actividade:

I — Ventilação:

- a) Nos locais de trabalho devem manter-se permanentemente boas condições de ventilação. Quando não for possível ou suficiente a ventilação natural recorrer-se-á, complementarmente, à ventilação artificial;
- b) O caudal médio de ar fresco e puro deve ser pelo menos de 30 m³ a 50 m³ por hora e por operário, devendo evitar-se correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na ventilação natural, quando houver intenção de modificar apenas a temperatura e a humidade ambientes, as entradas de ar fresco podem ser colocadas um pouco acima do pavimento e as respectivas saídas junto ao tecto, sem obstáculos que impeçam a circulação do ar;
- d) Sempre que for necessário remover poluentes da atmosfera de trabalho, recorrer-se-á à ventilação forçada.

II — Pureza do ar:

- a) Todos os gases, vapores, fumos, névoas e poeiras que se produzam ou desenvolvam no decorrer das operações industriais ou no aquecimento do ambiente devem ser captados, tanto quanto possível, no ponto de formação ou eliminados pela utilização de outros meios de modo a evitar a poluição da atmosfera dos locais de trabalho e sem causar prejuízo ou incómodo para terceiros;
- b) Em especial devem ser montadas cúpulas de aspiração forçada por cima das calandras, prensas, mesas de passar a ferro (a vapor ou não), mesas de vapor e manequins, quando não haja incorporação de dispositivos apropriados de captação ou quando esta não for suficiente.

III — Protecção contra substâncias corrosivas, tóxicas, asfixiantes, irritantes e infectantes:

- a) As substâncias perigosas ou incómodas devem ser substituídas, tanto quanto possível, por outras que o não sejam. Entenda-se como perigosas e incómodas as substâncias corrosivas, tóxicas, asfixiantes, irritantes e infectantes;
- b) As operações que apresentam riscos elevados (secções de tinturaria e máquinas de limpar a seco) devem efectuar-se em locais ou em edifícios isolados, com o mínimo de operários possível, tomando precauções especiais. Estas operações devem efectuar-se em aparelhos ou recipientes fechados, a fim de evitar o contacto entre as pessoas e as substâncias perigosas ou incómodas a impedir que as poeiras, fumos, gases e vapores ou névoas

- se escapem para a atmosfera dos locais ocupados pelos operários;
- c) Quando não for possível empregar aparelhos ou recipientes fechados, as poeiras, fumos, gases e vapores ou névoas nocivos devem ser captados no seu ponto de formação ou na proximidade do mesmo, por meio de bocas ou de cúpulas convenientemente ligadas a sistemas de aspiração eficazes, e a atmosfera ambiente deve ser convenientemente ventilada;
 - d) As máquinas projectadas e construídas para trabalhar com determinado solvente não poderão ser utilizadas para outro solvente de maior tensão de vapor sem prévia autorização da entidade competente;
 - e) Além da ventilação geral devem ser montadas bocas de aspiração eficazes nas abas dos tanques das tinturarias que libertam gases ou vapores, para impedir a difusão destes produtos nos ambientes de trabalho;
 - f) Devem existir bocas de aspiração descendentes nos postos de trabalho de marcação das peças, na bancada tira-nódoas, eficazes para assegurarem a captação e evacuação dos produtos tóxicos, infectados, irritantes ou incómodos que ali se libertam;
 - g) A fim de impedir a decomposição dos solventes tricloroetileno, percloroetileno e 1,1,2 tricloro-1,2,2, trifluoretano e outros similares em produtos mais tóxicos e corrosivos, não é permitida, na vizinhança das máquinas que os utilizam ou nos locais onde se encontrem vapores destes solventes, a existência de aquecedores ligados, metais quentes ou outras fontes de calor, nem fumar ou foguear;
 - h) Não é permitido extinguir chamas com tricloroetileno, percloroetileno e 1,1,2 tricloro-1,2,2 trifluoretano;
 - i) Como complemento das medidas atrás citadas, os trabalhadores devem usar vestuário e equipamento de protecção individual adequado.

IV — Contrôlo da atmosfera de trabalho:

- a) A atmosfera das oficinas deve ser analisada periodicamente e tantas vezes quantas as necessárias, a fim de se verificar se a concentração das substâncias nocivas ultrapassa os limites que tecnicamente sejam admitidos;
Devem instalar-se para o efeito, e sempre que possível, aparelhos indicadores automáticos;
- b) Em relação a alguns produtos utilizados com mais frequência, tais como tricloroetileno, percloroetileno, 1,1,2 tricloro-1,1,2 trifluoretano, aceita-se que os seus vapores na atmosfera de trabalho não devem exceder, respectivamente, 535 mg/m³ (100 p. p. m.), 670 mg/m³ (100 p. p. m.) e 7600 mg/m³ (1000 p. p. m.);

- c) A fim de evitar que a atmosfera do local de trabalho fique sobrecarregada de vapores ou gases provenientes dos solventes, os recipientes destes produtos devem manter-se rigorosamente fechados e as quantidades transportadas para as oficinas em laboração não devem exceder o mínimo da necessidade diária.

V — Armazenagem:

- a) A armazenagem de líquidos perigosos deve ser feita em reservatórios situados acima do solo ou em fossas, dotados dos requisitos necessários para garantir a sua manutenção segura;
- b) Os requisitos referidos respeitam, nomeadamente, a precauções contra a corrosão, acessos, localização, isolamento, ventilação, impermeabilização dos pavimentos, contenção de perdas e condicionamento de esgotos;
- c) A armazenagem de líquidos, quando inflamáveis, contidos em tambores ou barris no interior de fábricas, oficinas ou pequenos entrepostos deve ser feita em compartimentos especiais, construídos com materiais resistentes ao fogo, com pavimento impermeável, inclinado e drenado para bacia colectora não ligada a esgoto, devendo os tambores ou barris ser dispostos sobre plataformas elevadas em relação ao pavimento;
- d) Os barris ou garrações que contenham ácidos devem ser arrumados em locais frescos, e a sua manipulação deve ser cuidadosa, tendo em especial atenção impedir aumentos de pressão interior mediante aberturas periódicas;
- e) O transporte e esvaziamento de garrações deve fazer-se, respectivamente, por meio de carinhos e aparelhos destinados a esses fins;
- f) Os tambores ou barris vazios de quaisquer líquidos devem ser afastados dos recipientes cheios e permanecer abertos e limpos;
- g) É proibido armazenar recipientes de solventes, mesmo vazios, na zona das caldeiras;
- h) Os recipientes que contenham substâncias perigosas devem ser pintados com cores convencionais, marcados ou rotulados de forma que possam ser facilmente identificados, e serem acompanhados de instruções que indiquem a maneira de manipular, sem perigo, o seu conteúdo.

VI — Manipulação de produtos:

- a) Devem as empresas instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e sobre as medidas de segurança que é obrigado a respeitar;
- b) Sempre que houver alterações de fabricação, ou introdução de novos produtos, as empresas devem informar os trabalhadores sobre os riscos e as medidas de higiene e segurança a serem observadas;
- c) Quando houver lugar ao manuseamento ou tratamento de artigos infectados, nomeadamente peças provenientes de hospitais e ca-

sas de saúde, ou reconhecidos como potencialmente infectados, não devem os mesmos ser recebidos nem lavados juntamente com outros que não apresentem aquele perigo, salvo se passarem por instalações pré-desinfectantes.

VII — Resíduos e sua acumulação:

- a) Os locais destinados à laboração, manipulação, utilização e conservação das substâncias perigosas ou incômodas devem permitir fácil remoção das que possam eventualmente depositar-se;
- b) Os resíduos de laboração de substâncias perigosas ou incômodas devem ser recolhidos e removidos, com a frequência necessária, para locais em que não possam constituir perigo, utilizando-se meios apropriados nestas operações.

VIII — Protecção e segurança de máquinas:

- a) Os elementos móveis dos motores e das máquinas e os órgãos de transmissão, bem como todas as partes perigosas das máquinas que se encontrem instaladas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção ou localização seja de molde a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos;
- b) Os protectores e os resguardos devem ser concebidos, construídos e utilizados de modo a assegurar uma protecção eficaz que interdiça o acesso à zona perigosa durante as operações; não causar embaraço ao operador, nem prejudicar a produção; funcionar, sempre que possível, automaticamente ou com um mínimo de esforço; estar bem adaptados à máquina e ao trabalho a executar, fazendo, de preferência, parte dela; permitir a lubrificação, a inspecção, a afinação e a reparação da máquina;
- c) Todos os protectores devem ser solidamente fixados à máquina, pavimento, parede ou tecto e manter-se aplicados enquanto a máquina estiver em serviço;
- d) Os protectores devem ser resistentes, incombustíveis, não ter arestas vivas, rebarbas ou outros defeitos que possam constituir causa de acidente;
- e) Não deve ser retirado ou tornado ineficaz um protector, mecanismo ou dispositivo de segurança de uma máquina ou deixar a descoberto um elemento perigoso, a não ser que se pretenda executar imediatamente uma reparação ou regulação de máquina, protector, mecanismo ou dispositivo de segurança;
- f) As operações de limpeza, lubrificação e outras não podem ser feitas com órgãos ou elementos de máquinas ou motores em movimento, a menos que tal seja imposto por particulares exigências técnicas, caso em

que devem ser utilizados meios apropriados que evitem qualquer acidente. Esta proibição deve ser assinalada por aviso bem visível junto das máquinas;

- g) No caso particular das calandras, estas devem ter, segundo a geratriz do cilindro, um resguardo móvel em torno de um eixo que faça parar a máquina ou inverter o movimento quando se desloca, ou outro dispositivo que impeça o esmagamento dos dedos dos operadores nos cilindros;
- h) Nas máquinas de lavar, as tampas, os extractores e secadores centrífugos não devem poder ser abertos senão quando aqueles mecanismos estiverem parados;
- i) As prensas devem dispor de um processo de comando tal que ocupe simultaneamente as duas mãos do operador quando se inicia a marcha.

IX — Protecção individual:

- a) Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuários de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção geral;
- b) O equipamento de protecção individual não deve ser utilizado como meio de substituir qualquer protecção eficaz a que se possa recorrer, mas antes como recurso de segurança suplementar;
- c) O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação pelo trabalhador;
- d) As pessoas que trabalhem num meio com ruído intenso e prolongado devem, normalmente, usar protectores auriculares apropriados;
- e) Os trabalhadores que manipulem substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes devem usar luvas de canhão alto, de forma a proteger os antebraços;
- f) Nos trabalhos que apresentem risco de queimadura, corrosão ou perfuração, os trabalhadores devem dispor de calçado de segurança resistente e adequado à natureza do risco;
- g) Os trabalhadores expostos a risco de inalação de poeiras, gases ou vapores nocivos devem dispor de máscara ou outros dispositivos adequados à natureza do risco.

X — Protecção da saúde:

- a) Deve ser instalado e funcionar um serviço de medicina do trabalho, que terá apenas acção preventiva, conforme disposto nos Decretos n.ºs 47 511 e 47 512;
- b) De acordo com o que vier a ser regulamentado, deverá existir, em todas as empresas, um serviço de segurança;
- c) Não deverá ser permitido o acesso aos postos e locais de trabalho em que se manipulem

produtos contendo ácido acético, tetracloreto de carbono, tricloroetileno e percloroetileno, a indivíduos portadores de lesões hepáticas, renais ou pulmonares, alcoolismo crónico ou dermatoses crónicas ou recidivantes;

- d) É proibido o acesso de animais domésticos às lavandarias e tinturarias, excepto nas zonas destinadas ao público e sob reserva da existência de protecção eficaz dos artigos, a fim de evitar doenças veiculadas por animais, nomeadamente através de parasitas de que os mesmos possam ser portadores.

BASE XXXVII

(Comissão técnica)

1. Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria, será constituída, por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão técnica com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho;
Dois representantes dos trabalhadores;
Dois representantes das entidades patronais.

2. Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na portaria;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos da base III;
- c) Deliberar sobre reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto na portaria;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3. A comissão técnica funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

4. Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

5. A comissão técnica poderá funcionar, em primeira convocação, com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que esteja presente o representante do Ministério do Trabalho.

6. Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto os representantes dos trabalhadores como os representantes das entidades patronais que a compõem disporão, no seu conjunto, de um voto.

7. As deliberações da comissão técnica serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

8. As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

BASE XXXVIII

(Sanções)

As infracções ao disposto na presente portaria serão punidas nos termos da lei.

BASE XXXIX

(Manutenção de regalias adquiridas)

Da publicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificadas, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Ministérios do Plano e da Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 11 de Julho de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO I

Grupo I — Limpeza, lavandaria e tinturaria de roupas:

- a) *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer;
- b) *Adjunto de chefe de secção*. — É o trabalhador que sob as ordens do chefe de secção coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo;
- c) *Operador de máquinas de limpar*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de limpeza a seco. Pode limpar manualmente camurças, alcatifas, etc.;
- d) *Lavador mecânico ou manual*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem;
- e) *Pesador de drogas*. — É o trabalhador que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção (tinturaria) ou pelo adjunto; responsabiliza-se pela pesagem das drogas necessárias; toma conta do armazém de drogas;
- f) *Operador de barcas ou máquinas de tingir*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas e aparelhos de tingir;
- g) *Operador do hidro*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar um ou vários hidros;
- h) *Vaporizador*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma máquina de humedificação de roupas;
- i) *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui as peças de vestuário pelos locais de trabalho;

- j) *Preparador de roupas*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar, executando as tarefas necessárias, aparelhos (menos) destinados a enformar a roupa;
- l) *Preseiro*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e faz funcionar prensas ou balancês;
- m) *Engomador (brunidor)*. — É o trabalhador que passa a ferro os vários artigos;
- n) *Calandrador*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandrea;
- o) *Secador*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma máquina (estufa) de secar roupa;
- p) *Dobrador de peças*. — É o trabalhador que executa serviços de dobragem de roupas;
- q) *Costureira*. — É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina;
- r) *Revistadeira*. — É a trabalhadora que verifica todas as peças depois de limpas ou tintas;
- s) *Expedidor*. — É o trabalhador que executa o trabalho de preparação e expedição dos vários artigos vindos de limpeza a seco, lavanderia e tinturaria;
- t) *Conferente-marcador*. — É o trabalhador que recebe, confere e marca os artigos recebidos para limpeza a seco, lavanderia e tinturaria;
- u) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante seis meses para as categorias correspondentes às alíneas c), d), e), f), g), h), i), j), l), m), n), o), p), q), r), s), t).

Grupo II — Organização e planeamento:

- a) *Agente de tempos e métodos*. — É o trabalhador com mais de três anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções:
- Custos de mão-de-obra de produtos acabados;
 - Coordenação da produção;
 - Melhoria de métodos e organização de postos de trabalho;
 - Diagramas, gráficos de produtividade, *lockout*;
 - Preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias;
- b) *Cronometrista*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos que executa estudos de tempos e melhoria de métodos, postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção;
- c) *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções:
- Estuda e concebe esquemas de planeamentos;
 - Prepara planos ou programas de acção;
 - Orienta, executa ou colabora em investigações ou formação relacionada com planeamento;
 - Analisa e critica as acções em curso;

Prepara os lançamentos de matérias-primas na produção utilizando técnicas específicas de planeamento;

Cálculo de matérias-primas a encomendar;

- d) *Planeador*. — É o trabalhador que coadjuva o agente do planeamento;
- e) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante o período máximo de um ano para as categorias das alíneas b) e d).

Grupo III — Escritórios, telefonistas e cobradores:

- a) *Director de serviços*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos;
- b) *Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- c) *Chefe de secção*. — 1. Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido;
- d) *Inspector administrativo*. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agên-

cias, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas;

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

f) *Analista de sistemas*. — 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 tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência 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 ordiogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação;

g) *Programador*. — 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 ordiogramas 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;

h) *Programador mecanográfico*. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora orga-

nogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados;

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

j) *Perfurador-verificador*. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações ou cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático da informação ou extras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente;

l) *Contabilista*. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos 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 económica-financieira e o 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 *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos;

- m) *Tesoureiro*. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras;
- n) *Guarda livros*. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticas, 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 extracções de contas simples ou com juro e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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;
- o) *Caixa*. — 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 sobrescritores segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos;
- p) *Operador de máquinas de contabilidade*. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos e 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;
- q) *Correspondente em língua estrangeira*. — 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;
- r) *Escriturário*. — 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, e examina o correio recebido;
- s) *Dactilógrafo*. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo;
- t) *Operador de «telex»*. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para os diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva as mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço;
- u) *Telefonista*. — 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;
- v) *Cobrador*. — Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado;
- x) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante período máximo de dois anos para a categoria de escriturário.

Grupo IV — Contínuo, porteiro e guarda:

- a) *Contínuo*. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete, quando é menor de 18 anos;
- b) *Porteiro (de escritório)*. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência;
- c) *Guarda*. — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Grupo V — Metalúrgicos:

- a) *Chefe de serralharia*. — É o trabalhador que orienta, dirige os trabalhos de conservação,

manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção;

- b) *Canalizador*. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e outros locais;
- c) *Fresador*. — É o trabalhador que, na fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças do mesmo tipo, sendo-lhe fornecidos cálculos necessários para execução do trabalho;
- d) *Serralheiro*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas;
- e) *Torneiro*. — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza;
- f) *Operador não especializado*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho;
- g) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante o período máximo de um ano para as categorias das alíneas b), c), d), e) e f).

Grupo VI — Carpintaria, pintores e pedreiros:

- a) *Chefe de pedreiros, ou carpinteiros, ou pintores*. — É o trabalhador que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores;
- b) *Pedreiro*. — É o trabalhador que executa serviços de conservação, manutenção e reparação dos edifícios afectos à exploração;
- c) *Pintor*. — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar;
- d) *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldação para fundição;
- e) *Operador não especializado*. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza. Ajuda em alguns trabalhos;
- f) *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas b), c) e d) durante o período de um ano.

Grupo VII — Electricistas:

- a) *Chefe de electricistas ou técnico electricista*. — É todo o trabalhador que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial será denominado técnico electricista;

- b) *Oficial electricista*. — É o trabalhador electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências e montagens;
- c) *Pré-oficial electricista*. — É o trabalhador que ajuda a oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos;
- d) *Ajudante de electricista*. — É o trabalhador que completou o seu estágio e tirocina para pré-oficial. O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos;
- e) *Estagiário (aprendiz)*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação permanente do oficial ou do pré-oficial. O estágio terá uma duração máxima de um ano.

Grupo VIII — Motoristas (não acordado):

- a) *Chefe de motoristas*. — É o trabalhador que orienta e dirige os restantes motoristas;
- b) *Motorista*. — É o trabalhador que conduz veículos motorizados ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados;
- c) *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, carrega, descarrega e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e entregá-las no domicílio dos clientes.

Grupo IX — Hoteleiros:

- a) *Ecónomo*. — É o trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos;
- b) *Chefe de refeitório*. — É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa;
- c) *Cozinheiro*. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas;
- d) *Dispenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios;
- e) *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão. Exe-

cuta ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção;

- f) *Ajudante de cozinha*. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro executa tarefas auxiliares. Executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório;
- g) *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores;
- h) *Estagiário (praticante)*. — É o trabalhador que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

Grupo X — Fogueiros:

- a) *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento da água e combustível;
- b) *Chegador*. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento

do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro — Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

- c) Nas empresas em que o número de fogueiros for de três ou superior, um destes tem de ser encarregado ou subencarregado da central a vapor e terá um vencimento superior em 20 %;
- d) Os sindicatos dos fogueiros de mar e terra terão direito a acesso às instalações de vapor, para competente fiscalização das mesmas.

Grupo XI — Lavadaria — Lojas:

- a) *Encarregado*. — É o trabalhador responsável pela direcção e distribuição de tarefas e pelo bom funcionamento do estabelecimento e transmite reclamações à gerência;
- b) *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende clientes, examina e confere trabalho na recepção e na entrega, recebe pagamentos, indica preços conforme tabelas elaboradas e fornecidas pela empresa e atende o telefone;
- c) *Estagiário de recepcionista*. — É o trabalhador em regime de aprendizagem. Após um ano nesta categoria ascenderá a recepcionista.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais para o sector das lavadarias e tinturarias

Categorias	Grupo profissional	Grupo de vencimento	Vencimento mensal
Chefe de escritório Director de serviços	III III	A	12 500\$00
Inspector administrativo Chefe de departamento Chefe de serviço Chefe de divisão Analista de sistemas Contabilista	III III III III III III	B	11 500\$00
Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros Agente de tempos e métodos Agente de planeamento Chefe de electricista	III III III III II II VII	C	10 500\$00
Primeiro-escriturário Caixa Secretário da direcção Programador mecanográfico Correspondente em língua estrangeira Chefe de serralharia Oficial electricista Fogueiro 1.º	III III III III III V VII X	D	9 000\$00

Categorias	Grupo profissional	Grupo de vencimento	Vencimento mensal
Segundo-escriturário	III	E	8 250\$00
Correspondente em língua portuguesa	III		
Operador mecanográfico	III		
Operador de máquinas de contabilidade	III		
Cobrador	III		
Fresador	V		
Canalizador	V		
Serralheiro	V		
Torneiro	V		
Soldador	V		
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VII		
Chefe de secção	I		
Fogoeiro 2.º	X		
Terceiro-escriturário	III	F	7 500\$00
Preparador-verificador	III		
Motoristas	VIII		
Carpinteiro	VI		
Pedreiro	VI		
Pintor	VI		
Cronometrista	II		
Planeador	II		
Fogoeiro 3.º	X		
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VII		
Ecónomo	IX		
Chefe de refeitório	IX		
Cozinheiro	IX	G	7 000\$00
Chefe de loja (encarregado)	XI		
Telefonista	III	H	6 500\$00
Adjunto do chefe de secção	I		
Adjunto oficial electricista do 2.º ano	VII		
Ajudante de motorista	VIII		
Ajudante do oficial electricista do 1.º ano	VII	I	6 250\$00
Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano	III		
Contínuo	IV		
Porteiro	IV		
Guarda	IV		
Dispenseiro	IX		
Chegador	X		
Lavador mecânico ou manual	I		
Operador de máquinas de limpar	I		
Pesador de drogas	I		
Operador de barcas ou máquinas de tingir	I		
Operador de hidro	I		
Distribuidor	I		
Preenseiro	I		
Operador não especializado	V-VI	J	5 750\$00
Empregado de balcão	IX		
Ajudante de cozinha	IX		
Empregado de refeitório	IX		
Vaporizador	I	L	5 500\$00
Preparador de roupas	I		
Engomador	I		
Calandrador	I		
Secador	I		
Recepcionista	XI		
Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	III		
Dobrador de peças	I		
Revistadeira	I		
Expedidora	I		
Costureira	I		
Conferente marcador	I		

a) Nas lojas com mais de uma recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal de falhas no montante de 250\$.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será este assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelo cliente e respectiva segurança.

ANEXO III

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Nível 1 — Quadros superiores:

Director de serviços;
Chefe de departamento, de serviço, de escritório e divisão contabilista.

Nível 2 — Quadros médios:

2.1 — Agente de tempos e métodos;
2.1 — Agente de planeamento;
2.2 — Chefe de secção (a);
2.2 — Tesoureiro;
2.2 — Guarda-livros (b).

Nível 3.1 — Encarregados e contramestres:

Chefe de serralharia;
Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pintores;
Chefe de electricistas;
Chefe de motoristas;
Encarregado.

Nível 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

Programador;
Programador mecanográfico;
Correspondente em língua estrangeira.

Nível 4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Operador mecanográfico;
Perfurador-verificador (c);
Caixa;
Operador de máquinas de contabilidade;
Escriturário;
Operador de *telex*;
Cobrador (c).

4.2 —

4.3 — Chefe de secção;
Adjunto de chefe de secção;
Cronometrista;
Planeador;
Canalizador;
Fresador;

Serralheiro;
Torneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Carpinteiro;
Oficial electricista;
Motorista;
Ecónomo;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Fogueiro.

Nível 5 — Profissionais semiquualificados:

Operador de máquinas de limpar;
Lavador mecânico ou manual;
Pesador de droga;
Operador de barcos;
Operador de hidro;
Vaporizador;
Distribuidor de trabalho;
Preparador de roupas;
Preseiro;
Engomador-brunidor;
Calandrador;
Secador;
Costureira;
Expedidor;
Conferente-marcador;
Dactilógrafo;
Telefonista;
Ajudante de motorista;
Empregado de balcão;
Ajudante de cozinha;
Empregado de refeitório;
Recepcionista.

Nível 6 — Profissionais não qualificados:

Dobrador de peças;
Revistadeira;
Contínuo;
Porteiro;
Guarda;
Operador não especializado;
Chegador.

(a) Categoria de fronteira com o nível 3.1.
(b) Categoria de fronteira com o nível 3.2.
(c) Categoria de fronteira com o nível 5.

PRT para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico

1. Por despacho de 13 de Abril de 1977, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector

da indústria de material eléctrico e electrónico, versando a matéria em relação à qual as partes outorgantes do CCT relativo ao mesmo sector, nesta data publicado, não chegaram a acordo durante o processo de negociação respectivo.

2. O presente instrumento de regulamentação colectiva consubstancia, assim, matéria que mereceu aná-

lise e ponderação pela comissão técnica constituída e que tem de ser encarada e entendida como complemento necessário do clausulado acordado entre as partes, consubstanciador do CCT referido.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 28 de Dezembro:

BASE I

(Âmbito)

A presente portaria é aplicável no território continental a todas as entidades patronais do sector de actividade representado pela Associação dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, independentemente da sua filiação, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais referidas nos anexos I e II.

BASE II

(Vigência)

1. A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo I efeitos desde 1 de Novembro de 1976.

2. A presente portaria vigorará por um período mínimo de dezoito meses, salvo se outro prazo de menor duração for estabelecido imperativamente, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de um ano sobre a data da publicação.

BASE III

(Descanso semanal)

1. Os trabalhadores em regime de horário normal de trabalho têm direito a descansar dois dias por semana, os quais, em princípio, serão o sábado e o domingo.

2. Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um dia de descanso por semana, o qual, em princípio, será o domingo.

3. Os dias de descanso dos trabalhadores que estejam adstritos a serviços de manutenção, guarda ou vigilância, *telex*, mecanográficos, de laboratório ou outros que pela sua natureza não devam ser interrompidos deverão, no máximo de dois em dois meses, coincidir com o sábado e o domingo.

4. Salvo casos devidamente justificados, a entidade patronal assegurará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar coincidência do período de descanso semanal.

BASE IV

(Trabalhadores da indústria hoteleira)

1. Os trabalhadores classificados como profissionais da indústria hoteleira poderão beneficiar das refeições servidas ou confeccionadas a cargo da entidade patronal.

2. Salvo regimes mais favoráveis que estejam em prática nas empresas, o valor da alimentação será deduzido na remuneração pecuniária auferida pelo montante que à referida alimentação seja atribuído para efeitos de desconto para a Previdência.

BASE VI

(Pessoal especializado — 2.º escalão)

1. Do grupo «Pessoal especializado — 2.º escalão» fazem parte os profissionais da XIII especialidade dos sindicatos dos electricistas cuja actividade seja caracterizada por operações simples de ciclos muito curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, a título exemplificativo:

- a) Fabricação de lâmpadas, armaduras fluorescentes e balastros, fabricação de válvulas, semicondutores, cabeças de leitura e gravação, matrizes e outros elementos para aparelhagem eléctrica e electrónica;
- b) Montagem de aparelhagem sonora, aparelhagem telefónica e *relais*;
- c) Montagem de unisselectores, selectores, campainhas, besouros, quadros, disjuntores, tomadas, interruptores, comutadores, aparelhagem de medida e contadores;
- d) Montagem de centrais telefónicas, telefones e comutadores manuais;
- e) Montagem de aparelhagem emissora e receptora de rádio e televisão.

2. Os profissionais do escalão referido no número anterior terão a designação de «operador especializado», à qual se poderá acrescentar denominação específica, de acordo com o seu trabalho.

BASE VII

(Carreira dos administrativos)

1. Os escriturários e os operadores de máquinas de contabilidade de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

2. O apontador de 2.ª e o recepcionista de 2.ª ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

3. Para efeitos do acesso previsto nos números anteriores, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

BASE VIII

(Carreira dos técnico comerciais)

1. Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

2. Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

3. Para efeitos do acesso previsto no número anterior, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

BASE VIII

(Carreira de especializados do 1.º escalão)

1. O oficial de 2.ª não deverá permanecer nessa classe, em princípio, mais do que cinco anos.
2. Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.
3. O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, um representante da entidade patronal e um representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.
4. Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos dois outros elementos componentes.

BASE IX

(Carreira de especializados do 2.º escalão)

O praticante passará a profissional após seis meses de prática, divididos em dois períodos de três meses.

BASE X

(Remunerações mínimas)

1. As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as que constam da tabela contida no anexo II.
2. Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às tabelas previstas na presente portaria, por motivo de dificuldades económicas e financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, e em especial no caso de intervenção ou assistência do Estado nas empresas, desde que se verifique o acordo prévio da comissão de trabalhadores e independentemente do previsto na legislação em vigor sobre tal matéria.

BASE XI

(Revogação de contratos anteriores e direitos adquiridos)

1. O novo regime e valores do prémio de antiguidade prevalecem sobre os anteriores que eventualmente fossem superiores e que deixarão de se aplicar a partir da data de início da produção de efeitos da nova tabela salarial.
2. Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador redução da remuneração global mensal anteriormente auferida.
3. Da aplicação do novo regime salarial resultará sempre um aumento de pelo menos 500\$ em relação à remuneração base mínima anterior acrescida do prémio de antiguidade.

BASE XII

(Pagamento de valores resultantes da retroactividade da tabela salarial)

Os encargos resultantes da aplicação retroactiva da tabela salarial serão pagos até ao termo do ano civil de 1977, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 14 de Julho de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO I

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

- 0 — Dirigente.
- 1 — Quadros superiores.
- 1.2 — Técnicos administrativos:
 - Analista de sistema.
- 2 — Quadros médios
- 2.2 — Técnicos administrativos.
- 2 — Quadros médios.
- 2.1 — Técnicos da produção e outros:
 - Assistente social.
 - Agente de métodos.
 - Radiologista industrial.
- 3.1 — Encarregados, contramestres:
 - Chefe de vendas.
 - Encarregado de refeitório.
 - Inspector de vendas.
 - Encarregado.
 - Chefe de equipa.
 - Encarregado em geral.
- 3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):
 - Técnico de montagens.
 - Técnico de telecomunicações.
 - Enfermeiro.
 - Planificador.
 - Preparador de trabalho.
 - Projectista.
 - Analizador de ampolas e tubos de vidro.
 - Maquinista principal.
 - Mecânico de instrumentos de precisão.
 - Correspondente em línguas estrangeiras.
 - Escriturário principal.
 - Orçamentista.
 - Programador mecanográfico.
 - Secretário.
 - Montador-ajustador.
 - Montador-ajustador de ascensores e montagens-cargas.
 - Montador-ajustador de conjuntos mecânicos em geral.

Montador-ajustador de instrumentos de precisão.
Montador-ajustador de máquinas-ferramentas.

4 — Profissionais qualificados.

4.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros.
Caixa.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo.
Operador de máquinas de contabilidade ou de escritório.
Operador mecanográfico.
Controlador de caixa.

4.2 — Comércio:

Caixeiro a retalho.
Caixeiro-viajante ou de praça.
Demonstrador.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

4.3 — Produção e outros:

Auxiliar de operador de composição de vidro.
Enformador vidreiro.
Maçariqueiro de tubos de vidro.
Maquinista.
Operador de composição de vidro.
Aplainador.
Carpinteiro de moldes.
Electricista-bobinador.
Electricista da construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e alta tensão.
Electricista-montador de alta tensão.
Electricista-montador de baixa tensão.
Electricista-montador de anúncios.
Electrocrosionador.
Escatelador mecânico.
Electromecânico.
Electromecânico de aparelhos electro-domésticos.
Electromecânico de aparelhos de refrigeração.
Electromecânico de elevadores e aparelhos similares.
Electromecânico de instrumentos de medida.
Electromecânico de intercomunicadores.
Electromecânico de motores e geradores.
Electromecânico de quadros de distribuição e comando.
Electromecânico de sinalização.
Electromecânico de subestações e postos de transformação.
Electromecânico de telefonres e centrais telefónicas.
Electromecânico de transformadores.
Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.
Montador-instalador de equipamentos telefónicos.

Impregrador.
Fogueiro.
Condutor de pontes rolantes.
Gravador.
Ecónomo.
Cozinheiro:

1.º
2.º

Cronometrista.
Desenhador.
Despenseiro.
Encarregado de limpeza.
Motorista.
Apontador.
Fundidor-moldador mecânico.
Funileiro.
Cortador.
Metalizador por electrodeposição.
Afiador de ferramentas.
Torneiro mecânico.
Canalizador.
Chapeiro.
Fresador mecânico.
Escatelador mecânico.
Polidor.
Ferreiro ou forjador.
Repuxador.
Temperador de metais.
Estanhador.
Ferramenteiro.
Maçariqueiro metalúrgico.
Operador de máquina de furar radial.
Afinador.
Caldeireiro.
Mandrilador mecânico.
Rectificador de feiras.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de cunhos e cortantes.
Serralheiro ferramenteiro.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro mecânico reparador.
Serralheiro mecânico reparador de ascensores e monta-cargas.
Serralheiro mecânico reparador de automóveis.
Serralheiro mecânico reparador de diferenciais.
Serralheiro mecânico reparador de pontes rolantes.
Soldador.
Técnico de electrónica de aparelhos receptores de rádio e televisão.
Técnico de electrónica de equipamentos de investigação científica e electromedicina.
Técnico de electrónica de aparelhos de radar.
Técnico de electrónica de máquinas de informática.
Técnico de electrónica de registo de som.
Técnico de electrónica industrial.
Pedreiro.
Pintor.

Assentador de isolamentos.
 Carpinteiro de isolamentos.
 Carpinteiro geral.
 Carpinteiro de bobinas.
 Marceneiro polidor.
 Metalizador à pistola.
 Montador de baterias.
 Verificador de qualidade.
 Soldador a arco.
 Soldador a maçarico.
 Operador de máquina de estrudar.
 Operador de fornos.
 Técnico de electrónica.
 Técnico de electrónica de aparelhos emissores de rádio e televisão.

5 — Profissionais semi-qualificados (especializados):

Auxiliar de cozinha.
 Auxiliar de enfermagem.
 Empregado de refeitório:

1.^a
 2.^a

Guarda.
 Decapador por jacto.
 Lavador de automóveis.
 Telefonista:

1.^a
 2.^a

Entregador de ferramentas.
 Ajudante de motorista.
 Escolhedor.
 Condutor de empilhadora.
 Pintor especializado.
 Lubrificador de máquinas.
 Lubrificador de automóveis.
 Fotocopista (reprodutor de documentos).
 Entregador de ferramentas.
 Anotador de produção.
 Dactilógrafo.
 Empregado de serviços externos.
 Chegador.
 Atarraxador.
 Marcador.
 Rebarbador-limpador.
 Reparador de cabos.
 Acabador.
 Limador.
 Montador de peças.
 Operador de autoclave.
 Operador de balancés.
 Operador de calandra.
 Operador de máquina de enfiar.
 Operador de engenho de furar.
 Operador de máquina de estirar fios.
 Operador de guilhotina.
 Operador de máquina de gravar.
 Operador de torno de repuxar.
 Operador de máquinas de alisar.
 Operador de máquinas de aplinar.
 Operador de máquinas de armar.
 Operador de máquinas de bobinar.
 Operador de máquinas de cablear.
 Operador de máquinas de cortar e preparar papel.

Operador de máquinas de escatelar.
 Operador de máquinas de facejar.
 Operador de máquinas de fresar.
 Operador de máquinas de injectar.
 Operador de máquinas de isolar.
 Operador de máquinas de limar.
 Operador de máquinas de madricular.
 Operador de máquinas de medir.
 Operador de máquinas de misturar.
 Operador de máquinas de moldar.
 Operador de máquinas de pintar.
 Operador de máquinas de polir.
 Operador de prensa mecânica.
 Operador de produção de vidro.
 Operador de máquina de quadrar.
 Operador de quinadeira.
 Operador de máquina de rectificar.
 Operador de máquina de serrar.
 Operador de máquina de soldar.
 Operador de máquina de talhar engrenagens.
 Operador de máquina de temperar.
 Operador de máquina de trançar fios.
 Operador de máquina de transfer.
 Operador de máquina de tornear.
 Carpinteiro de embalagens.

6 — Profissionais não qualificados:

Porteiro.
 Servente.
 Servente de armazém.
 Servente de oficina.
 Servente de limpeza.
 Servente de obras.
 Embalador.
 Contínuo.

ANEXO II

Remunerações mínimas

A — Enquadramento das profissões e categorias

Graus	Profissões e categorias
0	Engenheiro III. Chefe de serviços. Analista informático principal. Contabilista.
1	Engenheiro II. Analista informático profissional. Encarregado geral.
2	Engenheiro IB. Programador informático mecanográfico principal. Analista informático assistente. T. t. principal. Projectista.
3	Técnico serviço social. Engenheiro IA. Chefe de secção. Guarda-livros. Tesoureiro. T. t.+6 anos. T. f. principal.

Graus	Profissões e categorias
	Chefe de vendas. Inspector administrativo. Secretário. Programador informático mecanográfico profissional.
4	Preparador informático dados. Escrivão principal. Correspondente de língua estrangeira/esteno de p. e. Encarregado. T. f. +6 anos. T. t. 5 e 6 anos. Caixeiro encarregado. Caixeiro chefe de secção. Inspector de vendas. Programador informático mecanográfico assistente.

B — Tabela salarial

Graus	Salários
0	+ 15
1	13 900\$00
2	12 900\$00
3	11 900\$00
4	10 500\$00
5	10 000\$00
6	8 800\$00
7	8 100\$00
8	8 800\$00
9	7 320\$00
10-A	6570\$00
10	6520\$00
11	5 900\$00
12	5 250\$00
13	4 520\$00
14	4 000\$00

PRT para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel

1. A portaria de regulamentação do trabalho para os transportes rodoviários e escolas do ensino de condução automóvel recentemente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16/77, de 29 de Abril, apesar de todo o cuidado e ponderação postos na sua elaboração, enferma de lacunas e de algumas deficiências que carecem de integração e correcção, no sentido, aliás, apontado pelos trabalhos preparatórios elaborados pela comissão técnica constituída para o efeito.

A presente portaria visa precisamente esse objectivo, integrando-se, assim, no processo de elaboração da PRT citada.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

BASE ÚNICA

As bases I, III, V, VII e VIII da portaria de regulamentação de trabalho para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16/77, de 29 de Abril, passam a ter a seguinte redacção:

BASE I

(Área e âmbito)

1.
2.
3. São, ainda, aplicáveis as disposições referidas no n.º 1 a todas as entidades patronais e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos

Sindicatos dos Rodoviários e/ou dos Motoristas e das Garagens, ou que neles se possam filiar, salvo se:

- a) Abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho específica;
- b) Estiver em curso ou houver terminado processo de negociação colectiva onde possam ou tenham podido outorgar as citadas associações sindicais, simultaneamente com as representativas da maioria dos trabalhadores do sector.

BASE III

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio. Exceptua-se deste regime o subsector de automóveis ligeiros de passageiros (áxis e letra A), cujos trabalhadores continuarão a observar o horário em vigor em 29 de Abril de 1977.

2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9. Para os trabalhadores referidos no número anterior, o período de descanso para a refeição não será inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.
10.

BASE V

(Marcação do período de férias)

1.
2. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Março e 31 de Outubro.

BASE VII

(Revogação da regulamentação anterior)

São revogadas as portarias de regulamentação de trabalho para os transportes rodoviários e escolas de ensino de condução automóvel publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.ºs 42/75 e 42/75 (supl.), de 15 de Novembro, e 23/76, de 15 de Dezembro.

BASE VIII

(Entrada em vigor)

1. A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos, no tocante à tabela salarial e subsídio de Natal, desde 1 de Novembro de 1976.
2.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 14 de Julho de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *António Machado Rodrigues*.

PRT para os transportes rodoviários e ensino de condução automóvel — Rectificação

Por ter sido publicada com incorrecções no *Bol. Trab. Emp.*, n.º 16/77, de 29 de Abril, a portaria mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

No primeiro parágrafo do preâmbulo, onde se lê «... a presente PRT ... e respectivas entidades patronais ...», deve ler-se: «... a presente portaria ... e respectivas associações patronais ...»

No segundo parágrafo, onde se lê: «... sindicatos representativos ...», deve ler-se: «... associações sindicais representativas ...»

No n.º 1 da base I, onde se lê: «... Escolas de Ensino ...», deve ler-se: «... Escolas do Ensino ...»

No n.º 1 da base I, onde se lê: «... são tornadas aplicáveis com as adaptações ...», deve ler-se: «... são tornadas aplicáveis, no território do continente, com as adaptações ...»

No n.º 3 da base VI, onde se lê: «... pelos representantes ...», deve ler-se: «... pelo representante ...»

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para os profissionais de escritório e de vendas do distrito de Ponta Delgada

Entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada foi celebrada a convenção colectiva de trabalho que se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977, a qual se destina a regular as condições de trabalho nos sectores de actividade incluídos no âmbito de representação daquela associação patronal.

Por força das disposições legais reguladoras das relações colectivas de trabalho, aquela convenção

abrange somente as entidades patronais e os trabalhadores inscritos nas respectivas associações outorgantes.

Considerando que nos mesmos sectores de actividade existem empresas que não se encontram filiadas na respectiva associação patronal;

Considerando igualmente que alguns dos trabalhadores das categorias previstas se não encontram inscritos no Sindicato outorgante;

Considerando a conveniência de uniformizar nos sectores de actividade em causa as condições de trabalho;

Publicado aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1977, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida, no prazo previsto no n.º 5 do mesmo artigo, qualquer oposição fundamentada:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores e pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977, são tornadas extensivas:

- a) Aos trabalhadores não sindicalizados das categorias previstas no contrato que se encontrem ao serviço das empresas representadas pela associação patronal outorgante;
- b) A todas as empresas que, embora não representadas por aquela associação patronal, exerçam na área correspondente ao antigo

distrito de Ponta Delgada qualquer actividade compreendida no âmbito da área da mesma, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no contrato.

Art. 2.º Relativamente às entidades patronais e trabalhadores referidos no artigo 1.º, a presente portaria prevalece sobre as portarias de alargamento de âmbito do contrato colectivo de trabalho para o comércio de Ponta Delgada e das suas subsequentes alterações, publicadas no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, de 22 de Abril de 1972, e no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Março de 1976, respectivamente.

Art. 3.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1976, podendo os encargos resultantes de eficácia retroactiva ser liquidados em prestações mensais iguais, até ao máximo de doze.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho e Região Autónoma dos Açores, 15 de Julho de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaia Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *António Manuel Rodrigues Celeste*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Ministro da República para os Açores, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.,
e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e, por outro, os engenheiros ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas neste contrato e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Sem prejuízo da aplicação retroactiva a partir de 1 de Março de 1977 da tabela salarial anexa, este contrato entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e será válido por um período de dezoito meses, considerando-se renovado por sucessivos períodos iguais, salvo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão com uma antecedência mínima de noventa dias em relação ao termo do período de vigência então em curso.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão e carreira profissional)

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — Consideram-se engenheiros, para efeitos deste contrato, os trabalhadores que sejam licenciados por cursos superiores de Engenharia em estabelecimentos de ensino nacionais ou estrangeiros oficialmente reconhecidos para atribuição daquelas habilitações ou equivalentes.

1.2 — Consideram-se seis graus de categorias profissionais para engenheiros, escalonados segundo as características das funções que lhes são atribuídas de harmonia com o n.º 1.7 desta cláusula.

1.3 — Os graus 1 e 2 são considerados como complemento de formação académica.

1.4 — A permanência no grau 1 e no grau 2 não poderá ser superior a um ano e a dois anos, respectivamente.

1.5 — É suficiente que o engenheiro execute com permanência parte de uma função correspondente a determinado grau, desde que mantenha as características expressas numa das suas alíneas, para que esse grau lhe seja conferido.

1.6 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas não corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos a de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

1.7 — Características das funções dos diferentes graus:

1.7.1 — Grau 1:

- a) Estudo orientado de aplicação de técnicas e processos de engenharia;
- b) Execução de trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular e sob *contrôle* de outro profissional de engenharia ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- e) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de ensino, etc.;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

1.7.2 — Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidades de execução de tarefas da espe-

cialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou de outros títulos académicos de níveis equivalentes;

- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- e) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- f) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- g) Orientação de outros técnicos numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

1.7.3 — Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade 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 a curto e a médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris Interpreta resultados de computação;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração em trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia, mas com possibilidades de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais de engenharia do mesmo ramo e de grau inferior.

1.7.4 — Grau 4:

- a) Executa trabalhos individualizados requerendo elevada especialização, com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de engenharia ou com outros títulos académicos de níveis equivalentes de grau inferior, ou chefia de um grupo que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação científica sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da engenharia ou de outros domínios;
- e) Coordenação de actividades noutros domínios, consentâneos com a formação e a experiência do titular;
- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais de engenharia quanto a precisão técnica, sujeitos a *contrôle* quanto a validade das conclusões mas aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade.

1.7.5 — Grau 5:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas, ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, em ambos os casos integrando profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com possibilidade de tomada de decisões, que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, e de emitir recomendações quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação científica, com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral, eventualmente, quanto a justeza da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

1.7.6 — Grau 6:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da

política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

- b) Execução de trabalhos de investigação científica, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio; ou a investigação científica individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa da definição na política global da empresa;
- d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeito somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa.

1.8 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes aos engenheiros, daquelas mencionadas no n.º 1.7 desta cláusula.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos engenheiros será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

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

2.3 — O preenchimento dos lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

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

2.5 — São condições de preferência no preenchimento de lugares e cargos:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.6 — O preenchimento de lugares e cargos carece de parecer dos engenheiros.

Cláusula-4.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos engenheiros será feita, a título experimental, por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, 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.

Cláusula 5.^a

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao serviço um engenheiro, deverá consultar o SNE e o Sindicato.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para admissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o Sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 6.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados.

Cláusula 7.^a

(Trabalho por turnos)

O regime de turnos e o respectivo subsídio serão estabelecidos mediante acordo entre os engenheiros e a entidade patronal, dando disso conhecimento ao Sindicato.

Cláusula 8.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os engenheiros abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho poderão ter direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho obriga ao respeito pelo total de horas semanais consagrado nos termos deste CCT.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho deverá ser concedida a retribuição especial legalmente definida.

Cláusula 9.^a

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período de fim de semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção será estabelecido mediante acordo entre os engenheiros e a entidade patronal.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 10.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores à tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 1 de Março de 1977.

Cláusula 11.^a

(Diuturnidades)

As actualmente praticadas na empresa ou outras mais favoráveis que venham a ser estabelecidas.

CAPÍTULO V

Deslocações e transportes

Cláusula 12.^a

(Transportes e abono para deslocações)

1 — São devidos, quando o trabalhador preste serviço fora do seu local normal de trabalho no País ou no estrangeiro, os seguintes subsídios:

- a) Pagamento de despesas de transporte e representação;
- b) Pagamento de despesas eventuais de deslocações ou resultantes de doença natural ou acidente;

- c) Pagamento de ajudas de custo a acordar directamente entre o trabalhador e a entidade patronal;
- d) Pagamento de um subsídio diário de deslocação a acordar por escrito directamente entre o trabalhador e a entidade patronal;
- e) Um seguro cobrindo todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor não inferior a 4000 contos;
- f) Pagamento das despesas com o repatriamento sanitário do corpo do trabalhador e do acompanhante.

2 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super na altura da deslocação por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça no mínimo 36 000 km por ano. Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento deste seguro ficará sujeito a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Previdência

Cláusula 13.ª

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 14.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 diminuídos para 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 a retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconventido.

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

4 — Em caso de morte, resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a dez vezes o seu último vencimento, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO VII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 15.ª

(Formação profissional)

1 — A entidade patronal deverá fomentar, promover, facilitar e custear a formação ou reciclagem dos engenheiros já ao seu serviço, necessária ou conveniente para as suas actividades profissionais na empresa.

2 — Os engenheiros terão direito, pelo menos, a dez dias úteis por ano, para formação ou reciclagem, sendo esses períodos, com o acordo da entidade patronal, acumuláveis em relação a dois ou três anos consecutivos. Durante esses períodos o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores em serviço efectivo, e as despesas correspondentes serão encargo da entidade patronal.

3 — As matérias para formação serão acordadas, em plano anual, entre os trabalhadores e a entidade patronal, devendo posteriormente os engenheiros apresentar um relatório referente ao trabalho de formação ou reciclagem que tiverem realizado.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 16.ª

(Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato 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.

Cláusula 17.ª

(Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou direito criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato.

Cláusula 18.ª

Em tudo o que este contrato está omissa deve-se aplicar a lei geral vigente.

Cláusula 19.ª

(Reclassificação dos trabalhadores)

Até sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato ficam as empresas obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e ao Sindicato outorgante a reclassificação de todos os engenheiros ao seu serviço.

2 — Os engenheiros que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao Sindicato outorgante, os quais deverão dar uma resposta devidamente fundamentada no prazo de quinze dias.

Lisboa, 25 de Março de 1977.

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:
Carlos Pardal.
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Carlos Alberto da Silva Narciso Martins.

ANEXO

TABELA I

São devidas aos engenheiros as seguintes retribuições mínimas mensais:

Engenheiro do grau 1	16 000\$00
Engenheiro do grau 2	18 000\$00
Engenheiro do grau 3	23 000\$00

Engenheiro do grau 4	27 000\$00
Engenheiro do grau 5	33 000\$00
Engenheiro do grau 6	37 000\$00

Depositado em 7 de Julho de 1977, a fl. 52, do livro n.º 1, com o n.º 248, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acta

Aos 6 de Junho de 1977 reuniram na sede da empresa Cimianto o Sr. Engenheiro Carlos Pardal em representação da Administração da Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e o Sr. Engenheiro Carlos Alberto da Silva Narciso Martins em representação do Sindicato dos Engenheiros da Região do Sul, tendo sido acordado, quanto ao enquadramento na classificação de níveis ocupacionais, da profissão de engenheiro da empresa Cimianto, em relação aos graus previstos no acordo celebrado, que:

Engenheiro grau 6 — nível 0 — dirigente.

Engenheiros dos outros graus — nível 1 — quadros superiores.

Lisboa, 6 de Junho de 1977.

Pela Administração da Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:
Carlos Pardal.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Carlos Alberto da Silva Narciso Martins.

CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Afins do Dist. de Lisboa e o Sind. Nacional das Ind. Alimentares e as Assoc. Nac. dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e rescisão

Cláusula 1.ª

(Área de aplicação)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- Quanto ao sector da torrefacção, em todo o território metropolitano;
- Quanto ao sector da moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

(Âmbito pessoal)

1 — Este contrato obriga:

- No sector da torrefacção, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Torrefactores;
- Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Distrito de Lisboa e Sindicato Nacional da Indústria Alimentar;
- No sector de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, todas as empresas represen-

tadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio;

d) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto.

2 — As moagens de ramas e azenhas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, beneficiarão de tratamento mais favorável, naquelas cláusulas que comportem encargos económicos.

3 — Este contrato colectivo de trabalho não se aplica aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água e a vento, aplicando-se-lhes, neste caso, a lei geral do trabalho.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um ano.

2 — As cláusulas respeitantes a subsídio de férias, tabelas salariais e demais subsídios, se os houver, produzirão efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1977, inclusive.

3 — O presente contrato considera-se, sucessivamente, renovado por períodos iguais de tempo, se qualquer das partes o não denunciar até trinta dias antes do termo do período de vigência.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 4.^a

(Rescisão)

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou de alteração ao contrato colectivo de trabalho.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 — A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapondo novo texto ou negociação sobre o da proposta.

4 — Se, findo o prazo, não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

5 — Havendo resposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de oito dias, contados da recepção desta, pelo período a fixar em protocolo, a negociar pelas partes.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 5.^a

(Princípio geral)

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 6.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 7.^a

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2 — Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

(Conceitos fundamentais)

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

Dirigentes sindicais. — Os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa. — Um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais. — Os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 9.^a

(Competência das comissões sindicais de empresa)

1 — As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2 — A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3 — Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 10.^a

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local

apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

(Crédito de horas)

1 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2 — Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 12.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de oitenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 14.^a

(Princípio geral)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 14 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias legais.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 — As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a prazo, nos termos da cláusula 109.^a

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 15.^a

(Condições de admissão)

1 — As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3 — Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de oito dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de quarenta e oito horas.

Cláusula 16.^a

(Readmissão)

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

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

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

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de trinta dias de trabalho efectivo.

2 —

- a) Durante os primeiros quinze dias de trabalho efectivo no período experimental, a entidade patronal tem a faculdade de dispensar livremente o trabalhador;
- b) Na segunda parte do período experimental, cabe à maioria dos trabalhadores da secção respectiva pronunciar-se sobre a eventual dispensa do trabalhador.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental, sem prejuízo do n.º 4 da cláusula 14.^a

4 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do n.º 4 da cláusula 14.^a

Cláusula 18.^a

(Admissão de trabalhadores eventuais ou em tempo parcial)

1 — É vedado à empresa o recurso ao trabalho em regime eventual ou em tempo parcial, salvo o caso previsto na cláusula 19.^a e o serviço de carga e descarga de matérias-pirmas.

2 — Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas após a entrada em vigor deste contrato, nas condições referidas no número anterior, terão de ser admitidos para o quadro permanente a tempo inteiro ou assinar contrato nos termos da cláusula 109.^a

Cláusula 19.^a

(Admissão para efeito de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3 — Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 20.^a

(Definição funcional de categorias)

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de noventa dias, ouvida a comissão sindical de empresa ou, na falta desta, o sindicato.

3 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho igual salário».

4 — Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

5 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal, através da comissão sindical de empresa, e, na falta desta, recorrer, através do sindicato, nos termos da cláusula seguinte.

6 — A reclassificação feita pela entidade patronal torna-se definitiva se no prazo de trinta dias após a sua comunicação, por escrito, ao trabalhador interessado, este não recorrer dela para a comissão a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Novas categorias)

1 — Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 — A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3 — No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 — As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

5 — Fica proibido às entidades patronais atribuírem às categorias previstas neste contrato designações diferentes das estabelecidas no anexo I, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 22.^a

(Princípio geral)

1 — São aprendizes os maiores de 14 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho na indústria.

2 — A entidade patronal obriga-se a dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na região.

3 — A categoria de aprendiz será apenas permitida:

- Na indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio — condutor de máquinas e empacotadeira;
- Na indústria de torrefacção de café — torrefactor, operador de moinhos, fiel de armazém, operador de lotes, operador de extracção de café e produtos solúveis, operador de máquinas de limpeza de café e empacotadeira.

4 — Haverá um período de tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 23.^a

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas nos termos do n.º 3 da cláusula anterior terá a duração e remuneração conforme a tabela a seguir indicada:

Admissão	Duração — Meses	Remuneração — Percentagem do salário mínimo contratual
Dos 14 aos 15 anos	24	60
Dos 15 aos 16 anos	18	70
Dos 16 aos 17 anos	12	80
Mais de 17 anos	8	90

Cláusula 24.^a

(Quadro de densidades)

1 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % dos profissionais respectivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria

em qualquer empresa do mesmo ramo, passível de ser inscrita nas associações patronais outorgantes.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 25.^a

(Certificado de aprendizagem)

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro do pessoal

Cláusula 26.^a

(Competência)

1 — A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades patronais, de acordo com as regras definidas neste contrato colectivo de trabalho.

2 — As vagas que eventualmente se verificarem no quadro do pessoal deverão ser preenchidas no prazo de quinze dias, salvo se, por virtude do novo plano de exploração ou modernização das instalações, não se tornar necessário tal preenchimento.

3 — Nenhum método novo ou plano de exploração que importe aumento de cargas de trabalho pode ser posto em execução sem audiência prévia das comissões sindicais de empresa e/ou sindicato.

Cláusula 27.^a

(Densidades)

São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

Indústria de moagem de ramas:

Moleiro;
Ajudante de moleiro;
Ensacador-pesador.

a) Nas empresas com cinco ou menos de cinco trabalhadores só é obrigatória a categoria de condutor de máquinas;

b) As outras categorias devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

Indústria de torrefacção de café:

Encarregado geral ou encarregado de secção;
Fiel de armazém (para as empresas onde já exista);
Torrefactor.

As outras categorias devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

— Cláusula 28.^a

(Prazos e elaboração do quadro)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, a entidade patronal terá de afixar anualmente, até 30 de Janeiro e referido a 31 de Dezembro do ano anterior e no prazo de noventa dias após a entrada em vigor deste contrato ou de quaisquer alterações ao mesmo, o número de trabalhadores que constituem o seu quadro de pessoal.

2 — No prazo máximo de oito dias após a elaboração do quadro, a entidade patronal tem de afixá-lo em local bem visível, durante um período não inferior a dez nem superior a quinze dias, entregando uma cópia à comissão sindical de empresa ou delegado sindical e, na falta destes, ao sindicato.

3 — Nos cinco dias úteis imediatamente seguintes ao período referido no número anterior, a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e a entidade patronal reunir-se-ão para apreciação do quadro. Desta reunião será elaborada uma acta.

4 — No prazo de dez dias após a realização da reunião referida no n.º 3 a entidade patronal remeterá sete exemplares do quadro do pessoal, de modelo a definir pelas partes, e a acta da respectiva reunião à Delegação do Ministério do Trabalho ou, em Lisboa, à 1.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho. Deve ainda enviar um exemplar do quadro e um da acta ao sindicato.

Cláusula 29.^a

(Constituição do quadro)

1 — O mapa do pessoal será elaborado de modo que os trabalhadores fiquem agrupados por categorias profissionais e conterá obrigatoriamente os seguintes elementos:

Nome, data de nascimento, habilitações literárias, número de sócio do sindicato, número de sócio da caixa de previdência, tempo de serviço na indústria, data de admissão na empresa, data da última promoção, categoria profissional e remuneração.

2 — Com o primeiro mapa do pessoal a remeter após a entrada em vigor do presente contrato as empresas obrigam-se a enviar ao sindicato uma relação nominal dos trabalhadores e a respectiva residência

Cláusula 30.^a

(Aprovação do quadro)

1 — O quadro será aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho, mediante parecer favorável do sindicato.

2 — Depois de visados, os exemplares serão enviados pelas Delegações do Ministério do Trabalho e, em Lisboa, pela 1.ª Repartição às seguintes entidades:

a) Dois exemplares à empresa e um à associação patronal respectiva;

b) Um exemplar para cada um dos seguintes organismos:

Federações sindicais;
Sindicato;
Caixa de previdência.

3 — A empresa tem de afixar, em local bem visível, acordado com a comissão sindical de empresa ou com o delegado sindical, o quadro do pessoal, depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

Cláusula 31.^a

(Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna)

1 — Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 32.^a

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale

de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, conforme modelo a definir pelas partes;

- h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2 — Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 33.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao *contrôle* da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 34.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem

como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela oriados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização fixada na cláusula 105.ª

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 35.ª

(Princípio geral)

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

Cláusula 36.ª

(Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento)

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

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.ª, no mínimo de seis meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

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

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

6 — O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 37.ª

(Transferências individuais)

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

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas na cláusula 108.ª, no mínimo de seis meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 38.^a

(Princípio geral)

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 39.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 40.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 74.^a

Cláusula 41.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 42.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 43.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente)

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

→ b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 50\$/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a quatro dias úteis por cada período de trinta dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 74.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações fora do continente)

As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito:

a) A uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente nunca inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual;

b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual e devida a contar da data da partida até à chegada;

c) Ao pagamento, por parte da empresa, de todos os impostos e contribuições legais no local de trabalho, sempre que legalmente for permitido;

d) Ao alojamento e alimentação, a pagar mediante recibo, e transporte de e para o trabalho;

e) Ao pagamento das viagens e regresso imediato se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 45.^a

(Seguros nas deslocações fora do continente)

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a

vinte anos da sua retribuição anual, calculada na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 2000 contos.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 1000 contos.

Cláusula 46.^a

(Seguros nas grandes deslocações dentro do continente)

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a dez anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 2000 contos.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 1000 contos.

Cláusula 47.^a

(Período de inactividade)

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 48.^a

(Férias dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 — A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente

a falta de matéria-prima ou energia, devidamente reconhecidos pelo Ministério do Trabalho ou outras entidades oficiais competentes após consulta ao sindicato.

2 — Nos casos de força maior, previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito deverá ser estabelecida pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Coordenação Económica, ouvidos o sindicato e a associação patronal.

Em qualquer caso, a entidade patronal fica obrigada a garantir aos trabalhadores todas as regalias a que os mesmos tinham direito, até decisão das entidades oficiais, por um prazo máximo de sessenta dias, salvo o caso de impossibilidade económica de cada empresa, devidamente reconhecida pelas entidades competentes.

Cláusula 50.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidade parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — No caso de não ser possível o referido no n.º 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3 — Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4 — A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 51.^a

(Condições especiais)

1 — As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas) terão direito até dois fatos anuais.

2 — As empresas que não tenham fornecido fatos de trabalho nos últimos dois anos devem cumprir a obrigação estabelecida, com a entrega imediata de dois fatos a cada profissional.

3 — Esta disposição implicará a cessação de eventuais subsídios para o efeito.

Cláusula 52.^a

(Formas de trabalho proibido)

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 53.^a

(Princípio geral)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como intervalos de descanso.

Cláusula 54.^a

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro e encarregado geral, respectivamente, nas indústrias de moagem e de torrefacção, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3 — As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 55.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal do pessoal é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

Cláusula 56.^a

(Interrupção do período normal de trabalho)

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

2 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3 — Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou

dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

(Início da laboração e tolerâncias)

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Haverá uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração, cabendo à comissão sindical da empresa ou delegado sindical e, na falta destes, ao sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, a apreciação de todos os casos de abuso cometidos à sombra deste preceito.

4 — Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de *contrôle* de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 58.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 59.^a

(Laboração em turnos)

As empresas ou as suas secções que laborem em dois turnos têm de observar o seguinte regime:

- a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder dezoito horas;
- b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 60.^a

(Turnos rotativos)

1 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

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

4 — As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 61.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2 — As mulheres só é permitido trabalhar no período entre as 6 e as 22 horas.

3 — Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 62.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 55.^a (período normal).

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção de matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 63.^a

(Limites à prestação do trabalho extraordinário)

1 — Ao trabalhador é vedado fazer mais que duas horas de trabalho extraordinário diário e cem horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

2 — O trabalho extraordinário fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;
- b) Ser concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;
- c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine

entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a três ou mais quilómetros do local de trabalho.

3 — É proibido prestar trabalho extraordinário sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 64.^a

(Trabalho extraordinário no período da refeição)

1 — Quando, em virtude da prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador ficar impedido de tomar as refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2 — Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0 às 2 horas;
- Das 7 às 9 horas;
- Das 12 às 14 horas;
- Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 65.^a

(Princípios gerais)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 66.^a

(Matérias a regulamentar)

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;

- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Assistência médica;
- o) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 67.ª

(Princípio geral)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 — As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II, de harmonia com a respectiva indústria.

3 — Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 68.ª

(Remuneração durante a substituição)

1 — Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2 — O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções noventa dias seguidos ou interpolados no espaço de doze meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de cento e oitenta dias.

4 — O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 69.ª

(Pagamento das retribuições)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 — Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 70.ª

(Folhas de salário)

1 — As entidades patronais deverão organizar folhas de salários, das quais constem, pelo menos:

- a) Os nomes completos e os números de inscrição no sindicato e na respectiva instituição de previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Categoria profissional;
- c) A discriminação relativa ao trabalho normal, horas extraordinárias e trabalho nocturno;
- d) O montante dos ordenados ou salários devidos a cada profissional, os descontos legais e o líquido a pagar.

2 — Os modelos das folhas de salários enunciadas nesta cláusula serão estabelecidos nos termos a definir pelas partes.

Cláusula 71.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

1 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 72.^a

(Formas de pagamento proibidas)

Não é permitido o pagamento de salários pelo sistema de tarefa ou empreitada nem o pagamento de prémios de produção.

Cláusula 73.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 61.^a, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 74.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será pago:

- a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 79.^a

2 — O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos completamente anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 75.^a

(13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a um mês de retribuição, nos termos da cláusula 67.^a

2 — O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo do trabalho prestado.

Cláusula 76.^a

(13.º mês para os trabalhadores militares)

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de quinze dias, referentes ao dia do ingresso, um valor referente ao 13.º mês, proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar durante o 1.º semestre têm direito ao 13.º mês completo, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar durante o 2.º semestre terão direito a um valor referente ao 13.º mês, proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 77.^a

(Princípio geral)

O dia de descanso semanal é o domingo, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 78.^a

(Descanso semanal e trabalho por turnos)

1 — Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso consecutivos após sete dias de trabalho.

2 — As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3 — Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de três turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as quarenta e cinco horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, quarenta e cinco horas de trabalho por semana no conjunto das três rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 79.^a

(Trabalho nos dias de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é $\frac{1}{30}$ da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante dois dias na semana seguinte.

3 — As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 80.^a

(Feriados)

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

Feriados concedidos pela entidade patronal:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho extraordinário os feriados previstos no n.º 1.

4 — Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 81.ª

(Aquisição do direito a férias)

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

2 — O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3 — Porém, o disposto no número anterior é excepcionado, nos termos e pelas condições seguintes:

- a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, até ao início do gozo de férias, e subsídio correspondente;
- b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 82.ª

(Período de férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias remuneradas correspondente a trinta dias seguidos, não podendo este período ser reduzido por faltas justificadas.

2 — O período de férias das moagens de ramos até cinco trabalhadores, inclusive, será de vinte e um dias seguidos.

3 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

4 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até cinco dias antes do seu início.

5 — A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato.

Cláusula 83.ª

(Fixação da época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

Na marcação destes períodos ter-se-á em atenção as necessidades de laboração.

3 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de férias dos trabalhadores deverão ser marcados até 30 de Abril de cada ano. Um mapa com os períodos de férias de todos os trabalhadores será afixado, em local bem visível, dentro da empresa; outro será enviado à comissão sindical de empresa ou ao delegado sindical; um terceiro ao sindicato outorgante, até à data acima referida.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5 — A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

Cláusula 84.ª

(Encerramento total ou parcial para férias)

1 — As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2 — Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3—Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical e ao sindicato até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4—O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 85.^a

(Proibição de interrupção de férias; interpolação)

1—É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2—As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3—Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 86.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 87.^a

(Doença no período de férias)

1—As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

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

3—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4—Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

5—Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6—Nos casos previstos no n.º 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, a marcação do novo período de férias.

Cláusula 88.^a

(Acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

(Serviço militar)

1—Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2—Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3—Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 90.^a

(Violação do direito a férias)

1—A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respectivo subsídio.

2—A indemnização referida no n.º 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no n.º 5 da cláusula 82.^a

Cláusula 91.^a

(Cessação do contrato)

1—Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3 — No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 92.ª

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3 — São irrelevantes as ausências parciais que não excedam duas horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4 — As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5 — Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuição, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.ª

Cláusula 93.ª

(Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) No caso de doença devidamente comprovada;
- b) Durante doze dias consecutivos por motivo do seu casamento, os quais acrescerão às férias, se aquele se realizar durante estas;
- c) Durante seis dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, pais, irmãos e sogros;
- d) Durante um dia por morte de avós, netos, genros, cunhados, tios e sobrinhos, além dos necessários para viagem de ida e volta, até ao máximo de dois dias;
- e) Durante o tempo necessário para prestação de socorro imediato, em caso de acidente ou de doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas na alínea c) e as da alíneas d), quando coabitem com o trabalhador;
- f) Durante os dias necessários para assistência, em caso de doença grave, às pessoas indica-

das na alínea anterior, ou à esposa, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhes possa prestar auxílio;

- g) Durante dois dias por motivo de nascimento de filhos;
- h) Durante o tempo indispensável para a prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais ou análogas, por parte de dirigentes sindicais ou outros, com perda de retribuição, para além dos limites da cláusula 11.ª;
- i) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depor em qualquer tribunal;
- j) Prestação de provas para fins militares;
- l) As autorizadas, prévia ou posteriormente, pela entidade patronal;
- m) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
- n) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês, com perda de remuneração.

2 — As faltas por motivo de luto são dadas a partir do dia em que do facto o trabalhador haja tido conhecimento.

Cláusula 94.ª

(Comunicação do motivo da falta)

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de quarenta e oito horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 95.ª

(Justificação de faltas)

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 da cláusula 93.ª, salvo os constantes da alínea h).

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 96.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 97.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requeriram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4 — A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obtarem aproveitamento escolar em dois anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

Cláusula 98.^a

(Desconto de retribuição)

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2 — O 13.^o mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.^o 3 da cláusula 75.^a

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 99.^a

(Causas de cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Por despedimento colectivo.

2 — É totalmente vedado à entidade patronal rescindir o contrato de trabalho sem que ocorra justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 100.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação de rescisão.

Cláusula 101.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

O despedimento efectuado sem precedência de processo disciplinar é nulo e de nenhum efeito.

Cláusula 102.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 103.^a

(Despedimento apreciado em processo disciplinar)

1 — Terminado o processo disciplinar, no caso de a entidade patronal despedir o trabalhador, por entender haver justa causa, poderá o trabalhador recorrer para o tribunal competente.

2 — Se a decisão final do tribunal competente for no sentido de considerar que não houve justa causa para despedimento, o trabalhador terá direito a optar por uma das soluções da cláusula seguinte.

Cláusula 104.^a

(Consequências)

1 — Primeira opção:

- a) Readmissão imediata do trabalhador, com todos os direitos e garantias de que seria titular, se o despedimento não se tivesse verificado;
- b) Pagamento dos salários, férias, subsídios de férias e 13.º mês e demais suplementos previstos ou não neste contrato colectivo de trabalho correspondente ao período de tempo em que foi afastado do seu trabalho e que auferiria, efectivamente, se o contrato de trabalho não tivesse sido suspenso.

2 — Segunda opção.

Renúncia ao direito de readmissão, recebendo, em contrapartida, as indemnizações fixadas e calculadas nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 105.^a

(Despedimento do trabalhador não apreciado em processo disciplinar)

1 — Todo o trabalhador que tenha sido despedido com violação do disposto no n.º 2 da cláusula 103.º, após obter do tribunal competente decisão final que verifique a inexistência de justa causa, tem direito a optar: ou pela solução proposta no n.º 1 da cláusula anterior ou pela indemnização fixada no número seguinte.

2 — Pelo despedimento a entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores, além do ordenado do mês em que foram despedidos, uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, qualquer fracção do primeiro ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

Cláusula 106.^a

(Violação do direito que o trabalhador tem à readmissão)

Quando o trabalhador, nos termos das cláusulas anteriores, tenha optado pela sua readmissão e a ela se oponha a entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contarem mais de 50 ou 55 anos de idade.

Cláusula 107.^a

(Despedimento de dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa ou outros)

Quando a entidade patronal despedir um dirigente sindical, elementos sindicais da empresa e delegados sindicais, bem como aqueles trabalhadores que tenham

desempenhado aquelas funções há menos de cinco anos ou aqueles que às mesmas estejam candidatos, terá de pagar uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 108.^a

(Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador)

O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa nos termos da cláusula 102.º, com excepção da alínea a), terá direito à indemnização fixada na cláusula 105.^a

Cláusula 109.^a

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo obedecerão obrigatoriamente aos seguintes requisitos, sem prejuízo de outros exigidos por lei:

- a) Serão reduzidos a escrito;
- b) Conterão, especificamente, os fins ou objectivos que visam;
- c) Serão comunicados ao sindicato.

2 — Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterado ou violado que seja o fim constante do contrato, este será havido como contrato sem prazo para todos os efeitos constantes deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Os trabalhadores ligados à entidade patronal por contrato de trabalho nos termos desta cláusula, e ainda os trabalhadores eventuais nos termos previstos na cláusula 18.^a e até um ano de serviço, terão direito a dois dias e meio úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 110.^a

(Indemnização por danos não especificados na relação contratual)

Independentemente das indemnizações fixadas neste capítulo, os outros danos serão indemnizados nos termos gerais do direito.

Cláusula 111.^a

(Falência da entidade patronal)

1 — A declaração judicial da falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 105.^a

Cláusula 112.^a

(Certificado por cessação do contrato)

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

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 113.^a

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposos, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 114.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de dez meses a contar do momento em que foi cometida.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos vinte dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 115.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de quarenta e oito horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 116.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5 — Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6 — Todo o processado de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de quinze dias úteis, improrrogáveis.

7 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em quinze dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

9 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de dez dias úteis.

10 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de oito dias úteis.

11 — A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12 — A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de dez dias úteis.

13 — A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, no termo deste.

14 — Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15 — A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 117.^a

(Garantias de defesa)

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal

2 — Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 118.^a

(Condição de validade do processo disciplinar)

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 119.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a três dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, três dias, e em cada ano civil, o total de meio mês.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições de previdência.

Cláusula 120.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 121.^a

(Recursos)

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 122.^a

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do

poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 123.^a

(Registo de sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I — Princípios gerais

Cláusula 124.^a

(Princípio geral)

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível) deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 125.^a

(Fiscalização)

A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada no presente capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho (Inspeção do Trabalho) e Direcção-Geral de Saúde.

Cláusula 126.^a

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 127.^a

(Penalidades)

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 128.^a

(Inquérito obrigatório)

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspeção do Trabalho, Delegação de Saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II — Riscos especiais

Cláusula 129.^a

(Princípio geral)

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos) dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbono de sódio) e solventes (como o benzeno e petróleos).

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

Cláusula 130.^a

(Armazenagem)

1 — Local. — É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

O armazenamento da generalidade dos produtos acima mencionados deve obedecer às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2 — Acondicionamento. — Os recipientes que contêm os produtos acima referidos devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3 — Equipamento. — Segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 131.^a

(Manipulação de produtos)

Devem as empresas:

1 — Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2 — Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 132.^a

(Prevenção e cuidados médicos)

Deve a empresa assegurar:

- 1) Exame médico e laboratorial na admissão do pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias. Nos exames periódicos, pesquisar quaisquer indícios de lesões e recolocar os trabalhadores afectados;
- 2) Formação de pessoal em número suficiente com o curso de primeiros socorros, sendo nesses cursos indicados os cuidados específicos no que respeita aos vários riscos;
- 3) A afixação, em cada secção de trabalho, do enunciado do modo de proceder nos diferentes casos: intoxicação, queimaduras, projecção dos produtos químicos nos olhos ou na epiderme, etc. Para consulta e orientação, os trabalhadores ou o sindicato e as entidades patronais devem recorrer, além do médico da empresa, a técnicos de organismos especializados, tais como: Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, Caixa Nacional de Seguros, Direcção-Geral de Saúde, Circunscrição Industrial, Inspeção do Trabalho, Centro de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e Gabinete de Higiene e Segurança do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

Cláusula 133.^a

(Prevenção e extinção de incêndios)

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigam-se a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 134.^a

(Trabalho feminino)

1 — As entidades patronais devem proporcionar às mulheres condições de trabalho adequado ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens.

III — Regulamento

Cláusula 135.ª

(Princípio geral)

Pelo presente contrato colectivo de trabalho se obrigam todas as empresas com vinte e cinco ou mais trabalhadores a elaborarem um regulamento de segurança de acordo com a comissão de segurança, referentes a cada um dos seus estabelecimentos industriais.

As restantes empresas devem elaborar idêntico regulamento, de acordo com o encarregado de segurança.

Cláusula 136.ª

(Vigência)

O regulamento de segurança entra em vigor imediatamente após a concordância do sindicato respectivo dos trabalhadores ao serviço da entidade patronal. Em caso de discordância daqueles, fará arbitragem, no prazo de sessenta dias, uma comissão constituída por um representante da Delegação de Saúde, um representante da Inspecção de Trabalho, um representante da Circunscrição Industrial, dois representantes do sindicato e da entidade patronal.

Cláusula 137.ª

(Prazos)

A entidade patronal enviará, no prazo máximo de três meses, a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, ao sindicato outorgante o regulamento de segurança. O sindicato deverá pronunciar-se, até quatro meses após a recepção daquele regulamento, à entidade patronal directamente e ou à Delegação de Saúde.

Cláusula 138.ª

(Divulgação)

O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornecerá, quando da entrada em vigor ou no acto da admissão, um exemplar do mesmo, afixando outro.

Cláusula 139.ª

(Matérias a regulamentar)

Do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da gerência ou administração;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;

- e) Processos e memórias descritivas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Equipamento e principais aparelhos e máquinas;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Localização das saídas de águas;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- o) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação.

Cláusula 140.ª

(Legislação em vigor)

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e comodidade no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 16 de Janeiro.

IV — Medicina no trabalho

Cláusula 141.ª

(Princípio geral)

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho devem criar serviços médicos sempre que os mesmos se justifiquem e de acordo com a comissão sindical ou delegado sindical.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas no trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos de trabalho

Cláusula 142.ª

(Exercício de função)

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

2 — Compete aos médicos de trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços a que se refere o presente regulamento.

3 — A actividade dos médicos de trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

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

Cláusula 143.^a

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito a apresentar ao médico de trabalho da entidade patronal todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 144.^a

(Duração do trabalho)

Sempre que existam serviços médicos, a duração do trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

Nas empresas industriais: uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção.

§ único. Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e trinta horas de serviço por mês.

Cláusula 145.^a

(Atribuições)

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) Identificação exacta dos postos de trabalho com risco de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais de lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de acidente de trabalho;
- d) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos ou outros;
- e) O inquérito às condições de comodidade dos trabalhadores;
- f) A promoção das medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
- g) A promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
- h) A organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o apoio dos serviços técnicos especializados existentes, oficiais ou particulares;
- i) A vigilância das condições de higiene e segurança dos estabelecimentos;

- j) A promoção das medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
- l) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos de qualquer modo inferiorizados;
- m) A vigilância da adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como da sua readaptação e reeducação profissional, quando for o caso;
- n) O apoio consultivo à direcção das empresas e aos trabalhadores na distribuição e na reclassificação profissional destes;
- o) Observação regular e particularizada de trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir riscos para terceiros;
- p) A participação, no prazo de dez dias, ao delegado de saúde à Delegação do Ministério do Trabalho e ao sindicato interessado dos acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade e das doenças profissionais de notificação obrigatória;
- q) A elaboração de um relatório anual a enviar, no primeiro trimestre de cada ano, à Delegação de Saúde, à Inspeção do Trabalho e ao sindicato interessado, contendo a descrição pormenorizada das actividades dos serviços respeitantes às alíneas destas cláusula.

Cláusula 146.^a

(Recurso)

1 — A pedido do trabalhador, como recurso ao previsto na alínea e) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo sindicato respectivo, para novo exame médico e estudo do posto de trabalho, à Inspeção do Trabalho e à Delegação de Saúde.

2 — Os resultados do exame médico e do estudo do posto de trabalho, bem como as determinações subsequentes, devem ser enviados à entidade patronal e comunicados ao sindicato respectivo, no prazo máximo de vinte dias.

Cláusula 147.^a

(Período normal de trabalho)

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 148.^a

(Exames médicos — Periodicidade)

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para todos os trabalhadores.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica.

Cláusula 149.^a

(Elementos de trabalho)

A entidade patronal deve fornecer ao médico do trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica da produção e da composição dos produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 150.^a

(Penalizações)

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

Cláusula 151.^a

(Legislação em vigor)

Em tudo o mais referente à regulamentação dos serviços médicos do trabalho nas empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho são aplicáveis, nomeadamente, as disposições em vigor dos Decretos n.ºs 44 308, 44 537, 47 511 e 47 512, respectivamente de 27 de Abril de 1962, 22 de Agosto de 1962 e de 25 de Janeiro de 1967, enquanto vigentes.

V — A) Comissões de segurança

Cláusula 152.^a

(Instituição)

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

2 — Nas secções diferenciadas da mesma empresa em relação às quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior serão organizadas sub-comissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Cláusula 153.^a

(Composição)

1 — A comissão de segurança é composta por dois elementos designados pelo sindicato e por igual número de elementos designados pela entidade patronal.

2 — Para efeitos da referida designação, a efectuar pelo sindicato, devem as empresas ceder instalações para consulta ao trabalhadores, na presença de representantes sindicais.

Cláusula 154.^a

(Funcionamento)

1 — As comissões de segurança serão presididas pelos directores técnicos dos estabelecimentos ou pelos seus representantes que exerçam funções afins e são secretariadas pelos encarregados de segurança.

2 — As comissões são coadjuvadas pelo encarregado de segurança, pelo médico da empresa e assistente social, quando houver.

3 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou quaisquer outros direitos ou regalias.

Cláusula 155.^a

(Atribuições)

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração, a todos os níveis, de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste contrato e apresentá-las junto da administração e da Inspeção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção do Trabalho e ao sindicato outorgante, devidamente rubricados por todos os membros.

As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 156.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar actas de cada reunião.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Qualquer dos membros da comissão de segurança pode requerer a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

4 — A Inspeção do Trabalho pode convocar oficialmente a reunião das comissões de segurança quando julgar necessário.

5 — As actas destas reuniões devem ser afixadas em locais de fácil acesso a todos os trabalhadores.

Cláusula 157.^a

(Formação)

Os membros das comissões de segurança devem frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho que se efectuem na região.

B) Encarregado de segurança

Cláusula 158.^a

(Competência)

Quando não houver lugar para a existência de uma comissão de segurança por falta do número de trabalhadores exigido no n.º 1 da cláusula 152.^a, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo de trabalho são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica então competindo especialmente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas a) e i) da cláusula 155.^a;
- b) Apresentar à direcção das empresas, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas.

Cláusula 159.^a

(Direitos dos encarregados de segurança)

1 — O encarregado de segurança pode dispor mensalmente de três dias, sem perda de remuneração, quando necessários para o exercício das suas funções.

2 — Para além do exercício da sua categoria profissional, o encarregado de segurança não pode acumular outras funções na empresa.

Cláusula 160.^a

(Formação)

Os encarregados de segurança devem, em princípio, possuir uma especialização comprovada em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

CAPÍTULO XII

Previdência e abono de família e sobrevivência

Cláusula 161.^a

(Princípios gerais)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a caixa de previdência respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 162.^a

(Subsídio na doença)

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de cento e vinte dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo da baixa não exceder seis dias.

3 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva caixa de previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

4 — O disposto nesta cláusula só produz efeitos enquanto o subsídio atribuído pela instituição de previdência não cobrir 100 % da remuneração do trabalhador.

5 — Para as empresas de moagens de farinhas em rama de cereais e espoadas de milho e centeio com menos de cinco trabalhadores e torrefacção com dificuldades económicas, e enquanto se mantiver a actual crise da falta de matéria-prima, o limite estabelecido no n.º 1 é de sessenta dias.

6 — As entidades patronais que tenham dúvidas sobre a baixa por doença poderão exigir que o (ou os) trabalhador(es) seja(m) examinado(s) por um médico da sua confiança, a expensas da mesma entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 163.^a

(Reclassificação profissional)

1 — A reclassificação profissional prevista na cláusula 21.^a produzirá efeitos, designadamente quanto à antiguidade e retribuição, a partir da data prevista na cláusula 3.^a

2 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

Cláusula 164.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição, perda de regalias já anteriormente concedidas, nem justificação para despedimentos.

2 — A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 165.^a

(Revogação de convenções anteriores)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Ressalva-se, porém, a legislação de cuja aplicação resulta tratamento mais favorável aos trabalhadores.

3 — Na mesma zona fabril, as empresas onde haja mais do que um ramo de actividade abrangido por este contrato colectivo de trabalho devem, obrigatoriamente, pagar aos trabalhadores pela tabela salarial mais elevada, salvaguardando sempre as respectivas categorias profissionais, salvo quando se verificar manifesta debilidade económica da empresa, em que poderá estabelecer-se qualquer outra solução, com acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta deste, o sindicato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 166.^a

(Quadro de pessoal)

Os donos, sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando mostrem desempenhar, efectivamente, as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

ANEXO I

Definição de funções

A — Indústria de moagem de farinhas em ramas de cereais e espoadas de milho e centeio

1 — *Moleiro*. — O trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funciona-

mento da instalação mecânica de pequenas ou grandes dimensões.

2 — *Ajudante de moleiro*. — O trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

2.1 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

3 — *Condutor de máquinas*. — O trabalhador que presta serviço com as máquinas de limpeza e de moagem nas fábricas e vigia o seu funcionamento.

3.1 — *Ensaçador-pesador*. — O trabalhador que executa os serviços de ensaque, pesa, cose e sela os sacos.

4 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

4.1 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

5 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

6 — *Empacotadeira*. — A trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas.

7 — *Aprendiza*. — A trabalhadora que faz a aprendizagem dos serviços da categoria de empacotadeira, a qual só poderá permanecer nesta categoria até completar 18 anos. Será promovida àquela categoria após a idade indicada.

Nota. — Os trabalhadores classificados em qualquer das categorias deste sector devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e deverão nas empresas com cinco ou menos de cinco trabalhadores, sempre que necessário, desempenhar outros serviços.

B — Indústria de torrefacção de café

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de torrefacção de café.

2 — *Encarregado de secção*. — O trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

2.1 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazenagem.

2.2 — *Provedor de café*. — O trabalhador que verifica a qualidade do café, provando-o, cheirando-o ou examinando-o. Recebe amostras de café e avalia a

respectiva qualidade através do seu sabor, grau de torra, aroma e aspecto.

3 — *Torrefactor*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia uma ou mais máquinas aquecidas e animadas de movimento de rotação ou outro destinadas à torrefacção de grãos de café ou de sucedâneos. Cuida da paragem, limpeza e conservação das máquinas com que opera.

3.1 — *Operador de moinhos*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer grão ou outros produtos. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

3.2 — *Operador de lotes*. — O trabalhador que pesa, doseia e mistura grãos de café, raízes de chicória, cevada ou outros produtos previamente torrados para obter determinados lotes e procede à sua moagem por meio de máquinas apropriadas, regulando o grau de moagem do produto.

3.3 — *Operador de extracção de café e produtos solúveis*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de café e produtos solúveis. Enche os extractores com grão de produtos fragmentados, põe a trabalhar uma caldeira alimentada por combustível para aquecer água à temperatura exigida e assegura o seu funcionamento. Limpa e lubrifica a instalação ou dá instruções nesse sentido.

3.4 — *Operador de secagem de café e produtos solúveis*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas aquecidas para pulverizar o extracto de café e produtos solúveis por evaporação da água nele contido. Manobra os comandos apropriados para a entrada do extrato de café e outros produtos numa caldeira. Acende e regula o aquecimento da câmara (torre), com vista a obter o produto

conveniente pulverizado por evaporação da parte líquida, a fim de obter o produto com as características pretendidas.

4 — *Operador de máquinas de limpeza de café*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar o café. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

4.1 — *Auxiliar de torrefactor*. — O trabalhador que auxilia o torrefactor e o substitui nos seus impedimentos.

4.2 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris, armazéns e distribuição.

5 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

6 — *Empacotadeira ou embaladeira*. — A trabalhadora que executa indistintamente o empacotamento ou embalagem dos produtos, manual ou mecanicamente, e acondiciona em embalagens de transporte.

6.1 — *Distribuidora*. — A trabalhadora que procede à distribuição dos produtos no exterior.

6.2 — *Servente*. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

7 — *Aprendiza*. — A trabalhadora que faz a aprendizagem dos serviços das categorias de empacotadeira ou embaladeira e distribuidora, a qual só poderá permanecer nesta categoria até completar 18 anos. Será promovida a uma daquelas categorias após a idade indicada.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

A — Indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio

Grupo	Categoria profissional	Tabela A — Empresas com mais de cinco trabalhadores	Tabela B — Empresas com menos de cinco trabalhadores
1	Moleiro	6 900\$00	5 200\$00
2	Ajudante de moleiro	6 400\$00	5 000\$00
	Fiel de armazém		
3	Condutor de máquinas	5 900\$00	4 800\$00
	Ensacador-pesador		
4	Auxiliar de laboração	5 750\$00	4 600\$00
	Guarda ou porteiro		
5	Encarregada	5 250\$00	4 500\$00
6	Empacotadeira	4 900\$00	4 500\$00

B — Indústria de torrefacção de café

Grupo	Categoria profissional	Tabela A Grupo industrial A	Tabela B Grupos industriais B e C
1	Encarregado-geral	9 750\$00	8 600\$00
2	Encarregado de secção	8 300\$00	7 500\$00
	Fiel de armazém		
	Provador de café		
3	Torrefactor	7 600\$00	6 900\$00
	Operador de moinhos		
	Operador de lotes		
	Operador de extração de café solúvel		
	Operador de secagem de café e produtos solúveis		
4	Operador de máquinas de limpeza de café	6 900\$00	6 100\$00
	Auxiliar de torrefactor		
	Auxiliar de laboração		
5	Encarregada	5 400\$00	5 200\$00
6	Empacotadeira ou embaladeira	5 200\$00	4 850\$00
	Distribuidora		
	Servente		

1. As empresas compreendidas nos grupos industriais B e C poderão ser equiparadas às do grupo A para efeitos de pagamento das remunerações mínimas fixadas para este último, desde que se prove a capacidade económica e financeira das empresas para o poderem fazer, conforme o estipulado neste contrato.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Massas e Similares do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Distrito de Lisboa:
Luclia Ferreira da Silva.

Pelo Sindicato Nacional da Indústria Alimentar:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Torrefactores:
(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 14 de Junho de 1977.

Declaração

O Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, prevê a necessidade de figurar no contrato colectivo a classificação profissional constante nos quadros anexos àquele diploma.

Não houve possibilidade de a incluir neste contrato porque aquando da publicação do referido decreto aquele estava já negociado na sua quase totalidade e a elaboração da referida classificação profissional exige

estudos demorados que a especificidade dos sectores mais torna complexos.

Assim, propõem-se os sindicatos e associações patronais outorgantes, para não adiar a entrada em vigor do CCT, e uma vez que não existem outros obstáculos, entregar até 31 de Dezembro de 1977 um projecto da referida classificação.

Lisboa, 14 de Junho de 1977.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Massas e Similares do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Distrito de Lisboa:
Luclia Ferreira da Silva.

Pelo Sindicato Nacional da Indústria Alimentar:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Torrefactores:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Julho de 1977, a fl. 52 do livro n.º 1, com o n.º 249, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT da marinha de comércio entre as empresas Companhia Portuguesa de Transportes Marítimos, Companhia Nacional de Navegação, Sociedade Portuguesa de Navios-Tanques, L.^{da} (Soponata), e os sind. integrados na Feder. dos Sind. do Mar e outros — Protocolo adicional (v. «Bol. Minist. Trab.», supl., n.º 7, de 15 de Abril de 1976, e n.º 9, de 15 de Maio de 1976.

A empresas armadoras da marinha de comércio signatárias deste protocolo por um lado — considerando o disposto na legislação em vigor e o teor do despacho do Secretário de Estado da Marinha Mercante de 24 de Março de 1977 — e os sindicatos outorgantes do ACT da marinha de comércio por outro:

Acordam estabelecer transitoriamente um regime de desconto e entrega das quotizações sindicais, nos termos seguintes:

- 1.º Os sindicatos enviarão às empresas relações nominais dos trabalhadores inscritos marítimos seus associados que, através de declaração individual e por escrito ao seu sindicato, pretendam liquidar as quotizações sindicais por desconto nas respectivas remunerações a efectuar pela entidade empregadora;
- 2.º As empresas armadoras obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos;
- 3.º Para efeitos do disposto no número anterior os sindicatos obrigam-se a informar as empresas armadoras de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência);
- 4.º Os descontos iniciar-se-ão no primeiro ou no segundo mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa, consoante tal entrada tenha ocorrido na primeira ou na segunda quinzena do mês;
- 5.º As empresas armadoras remeterão aos sindicatos interessados, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior.

Lisboa, 6 de Maio de 1977.

Federação dos Sindicatos do Mar:

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais e Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante:

Fernando Piedade Gomes.

Pelo Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal:

João Martins Madeira.

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

Diogo dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Administrativos da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

Inocêncio José Guerrero.

Pelo Sindicato dos Músicos:

Pelo Sindicato dos Profissionais de Artes Gráficas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações:

João Henrique Rodrigues Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia Portuguesa de Transportes Marítimos (CTM):

(Assinatura ilegível.)

Eduardo Joaquim.

Pela Companhia Nacional de Navegação (CNN):

(Assinatura ilegível.)

A. Pimenta dos Santos.

Pela Sociedade Portuguesa de Navios-Tanques (Soponata):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Companhia Geral de Cal e Cimento — Secil:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sacor Marítima:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 250, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás
da Ilha de S. Miguel e o Sind. dos Trabalhadores da Cultura do Ananás**

Cláusula I

(Âmbito e área)

O presente CCT abrange, por um lado, as entidades patronais representadas pela Associação Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel e, por outro lado, os trabalhadores abrangidos pelas categorias profissionais descritas na cláusula III e representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Cultura do Ananás.

Cláusula II

(Vigência)

O presente CCT entrará em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, com excepção da tabela salarial, que entrará em vigor em 1 de Abril de 1977, e será válido por um período de dezoito meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de noventa dias a contar do termo de vigência de cada um dos períodos.

Cláusula III

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT agrupar-se-ão nas seguintes categorias profissionais:

- a) *Estufeiro*. — É o trabalhador que, dentro da exploração e de acordo com a definição nacional de profissões de 4 de Dezembro de 1965, efectua, destina e orienta todos os trabalhos relativos à produção de ananases em estufa, responsabilizando-se pela planificação da exploração, de molde a obter o maior rendimento e a melhor qualidade do fruto.
- b) *Ajudante de estufeiro*. — É o trabalhador com, pelo menos, 16 anos de idade, que, sob a orientação e direcção do estufeiro, o coadjuva na cultura do ananás.

Cláusula IV

(Contratação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT poderão ser contratados com carácter permanente ou eventual.

2 — O trabalhador admitido com carácter eventual adquire, de pleno direito, ao fim de seis meses de trabalho consecutivo a qualidade de permanente e a sua antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente du-

rante seis meses com o máximo de trinta faltas por doença ou dez por iniciativa do trabalhador, desde que não sejam consideradas infracção disciplinar.

Cláusula V

Ao fim de dois anos na categoria de ajudante de estufeiro a título permanente, poderá o trabalhador ser promovido à categoria de estufeiro se nisso tiver conveniência a entidade patronal ou se for necessário substituir definitivamente algum estufeiro que trabalhe por conta da mesma entidade.

Cláusula VI

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais e não poderá ultrapassar as nove horas por dia.

2 — O período diário de trabalho será obrigatoriamente interrompido durante uma hora para refeição dos trabalhadores.

3 — O trabalho extraordinário ou prestado em dias feriados e domingos será remunerado de acordo com a lei geral.

Cláusula VII

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a um período de férias remuneradas de vinte e um dias de calendário em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, vencendo-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil a altura a partir da qual deverão ser gozadas.

3 — Os trabalhadores eventuais têm direito a um período de férias equivalente a um dia por cada mês completo de serviço.

Cláusula VIII

As férias poderão ser gozadas interpoladamente se nisso tiver interesse a entidade patronal, por forma que três dias por semana, a combinar com a entidade patronal, os trabalhadores se apresentem a prestar o seu tempo normal de trabalho, sem que nunca haja prejuízo para a cultura.

Cláusula IX

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 da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

Cláusula x

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula xi

(Subsídio de férias)

Os trabalhadores têm direito a receber no início das férias um subsídio correspondente a 100 % da retribuição relativa aos dias de férias a que tiverem direito.

Cláusula xii

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Executar o trabalho de acordo com as ordens e instruções recebidas da entidade patronal;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes;
- g) Zelar pela boa conservação e utilização das máquinas, materiais e utensílios que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- i) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão;
- j) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula xiii

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com mais de um ano de bom e efectivo serviço terão direito a receber antes do Natal, a título de subsídio, o equivalente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores efectivos que até 31 de Dezembro não venham a concluir um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula xiv

(Faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até cinco dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até quatro dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias seguidos;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As previamente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula xv

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

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

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

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

Cláusula xvi

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador mas determinam a perda de retribuição nos seguintes casos:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de prevenção respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula xiv, se o impedimento do trabalhador por motivo de doença ou acidente se prolongar para além

de um mês, será o trabalhador suspenso da prestação de trabalho com perda de retribuição.

Cláusula xvii

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

2—Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula xviii

1—Ocorrendo justa causa, tanto a entidade patronal como o trabalhador podem pôr imediatamente termo ao contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, comunicando à outra parte essa vontade por forma inequívoca.

2—Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta do cumprimento dos deveres previstos neste contrato.

3—A rescisão do contrato produz efeitos a partir do momento em que a comunicação referida nesta cláusula chega ao conhecimento do destinatário.

Cláusula xix

Constitui justa causa de despedimento:

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas;
- b) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal;
- c) A inobservância das regras de higiene e segurança do trabalho;
- d) A influência perniciosa no âmbito do trabalho, nomeadamente por efeito de usos e costumes desonestos;
- e) A provocação repetida de conflitos com os seus colegas de trabalho ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- f) A incitação à indisciplina;
- g) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal, nomeadamente o furto,

retenção ilícita, desvio, destruição ou pradação intencional de bens pertencentes à empresa;

- h) A ofensa à honra e dignidade da entidade patronal;
- i) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- j) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- l) Faltas não justificadas ao trabalho que determinam 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;
- m) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou sobre a entidade patronal;
- n) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- o) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- p) Reduções anormais da produtividade dos trabalhadores;
- q) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula xx

(Despedimento no período experimental)

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

Cláusula XXI

As entidades patronais e o pessoal ao seu serviço contribuirão para a Caixa de Previdência e Abono de Família do Distrito de Ponta Delgada nos termos da lei geral para o pessoal contratado a título permanente e nos termos do regime especial para o pessoal contratado a título não permanente.

Cláusula xxii

(Retribuições mínimas)

1—Aos profissionais abrangidos por este contrato são garantidas as seguintes remunerações mínimas mensais:

Estufeiro	4 700\$00
Ajudante de estufeiro com mais de 20 anos	4 000\$00
Ajudante de estufeiro de 18 a 20 anos	3 500\$00
Ajudante de estufeiro de 16 a 18 anos	2 600\$00

2 — Os trabalhadores mistos receberão uma retribuição horária de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período de trabalho semanal.

Ponta Delgada, 28 de Março de 1977.

Pela Associação Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel:

(Assinaturas ilegíveis.)
José Augusto Pavão de Sousa.

Pe o Sindicato dos Trabalhadores da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel:

José Horácio do Rego.
Jacinto de Sousa Charamba.
Durval Pereira Caetano.

Depositado em 12 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 251, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ANEXO I

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

4 — Profissionais qualificados.	4.3 — Produção e outros.	Estufeiro.
5 — Profissionais semiquualificados.	(Produção e outros).	Ajudante de estufeiro.

Ponta Delgada, 14 de Junho de 1977.

Pe o Sindicato dos Trabalhadores da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel:

José Horácio do Rego.
Durval Pereira Caetano.
Jacinto de Sousa Charamba.

Pela Associação Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás da Ilha de S. Miguel:

(Assinaturas ilegíveis.)
José Augusto Pavão de Sousa

ACT entre a firma Raimundo Lemos, L.^{da}, e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por uma parte, a firma Raimundo Lemos, L.^{da}, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta.

2 — Nas secções de lavadaria e vassouraria, embora não sejam do ramo de actividade de alimentação e bebidas, os trabalhadores que nelas prestam serviço e inscritos no Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta ficam vinculados ao presente acordo.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente acordo considera-se, para todos os efeitos, em vigor desde 1 de Janeiro de 1977 e é válido pelo período de dezoito meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes não o denunciar até trinta dias antes do termo do período de vigência.

2 — Independentemente do disposto no número anterior, o presente acordo e eventuais alterações manter-se-ão, para todos os efeitos, em vigor até ao início da vigência do novo acordo ou quaisquer alterações a este.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

Cláusula 3.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no grupo respectivo, ouvidos os delegados sindicais da empresa, passando a ser, para todos os efeitos, parte integrante do presente acordo.

3 — O encarregado de serviço é escolhido por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 4.ª

(Mapa de quadro de pessoal)

1 — Durante o mês de Fevereiro de cada ano, a entidade patronal enviará à delegação da Secretaria

de Estado do Trabalho, em quadruplicado, o mapa do quadro de pessoal referente aos trabalhadores ao seu serviço, com indicação do nome, adm.issão e última promoção, categoria profissional, morada, data do nascimento, número de sócio do sindicato, da carteira profissional e de beneficiário da Previdência.

2 — Qualquer alteração ao quadro de pessoal deverá ser comunicada pela entidade patronal à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, em quadruplicado, no prazo de dez dias a contar da data em que tiver ocorrido.

CAPÍTULO III

Cláusula 5.^a

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais;
- d) Prestar ao sindicato, quando solicitado, os elementos relativos ao cumprimento do presente acordo.

Cláusula 6.^a

(Deveres dos trabalhadores)

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os trabalhadores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento onde presta serviço;
- c) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a presente, bem como ao delegado sindical;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja expressamente autorizado a revelar;
- e) Velar pela boa conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhe estiverem distribuídos;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional, de forma a prestigiar-se e à própria empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O trabalho normal dos profissionais abrangidos por este acordo terá duração máxima de quarenta e cinco horas semanais.

2 — O trabalho distribuir-se-á pelo decurso da semana, em seis dias, à excepção do mês de Dezembro, que será de quarenta e oito horas, em que as três horas serão efectuadas no sábado, desde que o comércio esteja aberto.

Cláusula 8.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É permitida a prestação de trabalho extraordinário nos casos expressamente previstos na legislação em vigor, nomeadamente quando se verificarem casos de força maior ou iminência.

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

Cláusula 9.^a

(Mapa de horário de trabalho)

No estabelecimento será afixado, em local bem visível, o mapa do horário de trabalho, elaborado em conformidade com a lei e o presente acordo, do qual, depois de aprovado pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho ou entidade competente, deverá ser enviada ao sindicato cópia não selada.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 10.^a

(Retribuição mínima)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão atribuídas como remunerações mínimas as constantes das tabelas anexas.

Cláusula 11.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, até 20 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço receberão um subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a jus' a causa, do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 12.^a

(Trabalho nocturno)

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

2—O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 13.^a

(Sistema de pagamento)

1—Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2—A retribuição base e os acréscimos legais devidos deverão ser pagos no último dia útil de cada mês.

3—Sempre que se verifique o pagamento de trabalho extraordinário, a entidade patronal enviará ao sindicato cópia do resumo do livro de trabalho extraordinário.

Cláusula 14.^a

(Descanso semanal e feriados)

1—O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2—São considerados feriados obrigatórios:

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

Cláusula 15.^a

(Férias)

1—Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, em cada ano civil, vinte e um dias, até três anos, e, a partir de três anos, trinta dias de férias consecutivos, quando feitos até 31 de Dezembro do ano anterior.

2—O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente ao da prestação de trabalho.

3—O trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro no ano subsequente ao da sua admissão se naquele tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

Cláusula 16.^a

(Subsídio de férias)

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 17.^a

(Escolha da época de férias)

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

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

3—No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4—As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 18.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1—Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Faltas

Cláusula 19.^a

(Conceito)

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

2—No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3—Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 20.^a

(Faltas justificadas)

1 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, mormente em consequência do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência familiar;
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- d) Doença ou acidente de trabalho devidamente comprovados;
- e) Casamento, até onze dias, exceptuando-se as folgas;
- f) Prestação de provas de exame.

2 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão ausentar-se do serviço por todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através de eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se por quaisquer meios ao desempenho das suas funções. As faltas dadas não implicam perda de retribuição, desde que não excedam os limites legais.

3. As faltas motivadas por luto ou casamento não determinam perda de retribuição nem poderão de qualquer forma prejudicar os trabalhadores nos seus direitos e galgas.

Cláusula 21.^a

(Participação das faltas)

1 — As faltas previstas nas alíneas a), b), c), d) e f) do n.º 1 da cláusula anterior, deverão ser participados à entidade patronal ou a quem a represente, no prazo de três dias; as faltas motivadas por casamento deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — A comunicação de desempenho das funções referidas no n.º 2 da cláusula anterior, deverá ser feita à entidade patronal pelo organismo sindical dentro de quinze dias posteriores à eleição.

Cláusula 22.^a

(Justificação das faltas)

Todas as faltas previstas no n.º 1 da cláusula anterior devem ser justificadas, consoante a hipótese, por atestado médico ou documento idóneo.

CAPÍTULO VI

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 23.^a

(Causas da cessaçãõ)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte dos trabalhadores;
- d) Por caducidade.

2 — É vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhador, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos.

3 — A declaração do despedimento referida nas alíneas b) e c) no n.º 1 deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 24.^a

(Efeitos da cessaçãõ por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal)

1 — A cessaçãõ do contrato por decisão unilateral, sem justa causa, por parte da entidade patronal é nula e de nenhum efeito e confere ao trabalhador o direito de readmissão, bem como de manutenção de todos os demais direitos, pressuponham ou não efectiva prestação de trabalho.

2 — Se por qualquer motivo não quiser ser reintegrado pode optar por receber uma indemnizaçãõ por despedimento de acordo com a antiguidade que tiver e que será, nesse caso, de um mês por cada ano de serviço ou fracção. No entanto receberá sempre um mínimo de três meses.

CAPÍTULO VII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 25.^a

1 — A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei sobre a matéria.

2 — A entidade patronal fornecerá, gratuitamente e anualmente aos trabalhadores, dois fatos de trabalho apropriados para o tipo de actividade que exercerem.

ANEXO I

Categorias profissionais

Torrador de café. — Regula, manobra e vigia uma ou mais máquinas aquecidas e animadas de movimento de rotação ou outro, destinadas à torrefacção de grãos de café ou de sucedâneos: acciona os dispo-

sitivos de pesagem e transporte automáticos do café cru para os tambores de torra, ou abastece-os manualmente; põe-nos em funcionamento e regula, através de termómetros e outros instrumentos de medida, tempos e temperaturas de torrefacção, de harmonia com a qualidade do café; retira de vez em quando uma amostra logo que o café esteja convenientemente torrado, descarrega o tambor manualmente, ou assegura o seu escoamento automático para um crivo rotativo de arrefecimento, que conduz, e a saída deste para o silo respectivo; comunica anomalias de funcionamento detectadas; cuida da paragem, limpeza e conservação das máquinas com que opera.

Operário. — É o trabalhador que executa e tem conhecimento de determinadas tarefas, sendo responsável pelas operações que lhe forem atribuídas dentro da secção.

Responsável de lavadaria. — O trabalhador que é responsável por todas as operações relacionadas com esta secção, no que se refere ao tratamento e limpeza das roupas; coordena e dirige os trabalhadores desta secção.

Ajudante de lavadaria. — É o trabalhador que coadjuva nas operações processuais simples sob orientação do pessoal responsável.

ANEXO II

Torrador de café	4 500\$00
Operário de 1. ^a	4 300\$00
Operário de 2. ^a	4 100\$00
Operário de 3. ^a	4 000\$00

Responsável de lavadaria	4 300\$00
Ajudante de lavadaria	4 000\$00

Horta, 7 de Fevereiro de 1977.

Pela Firma Raimundo Lemos, L.^{da}:

(*As inaturas ilegíveis.*)

Pe o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta:

José Manuel Gonçalves da Rosa.
José Alberto Medeiros Cardoso.

O Delegado Interino da SET:

António de Medeiros Xavier de Mesquita.

ANEXO III

(Decreto n.º 49-A/77)

Reponsável da lavadaria	3.1
Torrador de café	4.3
Operário de 1. ^a	4.3
Operário de 2. ^a	5.3
Operário de 3. ^a	5.3
Ajudante de lavadaria	5.3

Horta, 7 de Junho de 1977.

Pela firma Raimundo Lemos, L.^{da}:

João Pereira Borges.

Pe o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta:

José Manuel Gonçalves da Rosa.
Manuel Furtado Moniz.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 252, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as Assoc. do Comércio Retailista do Dist. de Faro — Acta adicional

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1977, parte do CCT em epígrafe, posteriormente alvo de portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, e tendo restado matéria controvertida, após as negociações directas e ulterior conciliação entre as partes, por despacho superior foi constituída uma comissão técnica a fim de proceder aos estudos preparatórios para elaboração de PRT que regulamentasse essa matéria.

No entanto, entendem as partes acordar, em antecipação aos trabalhos dessa comissão técnica, os seguintes pontos:

Cláusula 10.^a

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este

revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

Cláusula 20.^a

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 500\$.

3 — Para efeitos de diuturnidades, conta-se o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor do presente contrato, não podendo, porém, nessa data vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 37.^a

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 38.^o

4 — 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 com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — 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.

6 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 38.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias, salvo se, no interesse das partes, fundamentado por escrito, se tornar necessária a prorrogação por mais de quarenta e cinco dias.

2 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência de normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

3 — Quando ocorrer o indicado no n.º 2 desta cláusula, o sindicato será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

4 — No caso das alíneas a) e f) da cláusula 36.^a, n.º 4-I, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

5 — Nos casos referidos nas alíneas a), d) e e) da cláusula 36.^a, n.º 4-I, o despedimento será precedido de

um processo disciplinar, em que será sempre ouvido o trabalhador interessado, reduzindo-se a escrito as suas declarações, bem como o depoimento de duas testemunhas, que deverão assinar o respectivo auto de declarações.

6 — O processo será, em seguida, presente ao órgão sindical que exista, que se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

7 — Findo o processo disciplinar, deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador a decisão final e entregue o duplicado do seu depoimento, bem como do depoimento das testemunhas.

8 — Nos casos não contemplados nos números antecedentes, a averiguação dos motivos revestirá a forma de processo disciplinar ordinário, o qual será escrito e conterà obrigatoriamente a audição do trabalhador através da entrega ao mesmo de uma nota de culpa com descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

9 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

10 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão intersindical, à comissão sindical ou delegados sindicais, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

11 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores de processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

12 — A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 10 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

Cláusula 49.^a

(Complemento de subsidio de doença)

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 50.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou

doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros trinta dias 100 % e nos noventa dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções de tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador, proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

Cláusula 53.ª

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 56.ª

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e não hajam manifestado, por escrito, vontade em sentido contrário.

Lisboa, 19 de Junho de 1977.

Pelo Sindicato L. E. E. C. D. Faro:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelas Associações de Comerciantes dos Concelhos de Faro, Tavira e Loulé:

Alvaro L. C. Correia.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1 com o n.º 253, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT vertical de produtos de cimento — Adenda

(v. no «Bol. Minist. Trab.», n.º 19, de 15 de Outubro de 1976)

Enquadramento de profissões em conformidade com a cláusula 83.ª Ponto 3

Grupo 9:

- Acabador de 1.ª
- Capataz.
- Moldador de fibrocimento de 1.ª
- Operador de fabrico de 1.ª
- Operador de apoio de 1.ª

Grupo 10:

- Ajudante de capataz.
- Acabador de 2.ª
- Moldador de fibrocimento de 2.ª
- Operador de fabrico de 2.ª
- Operador de apoio de 2.ª

Definição de profissões

Acabador. — Executa tarefas de acabamentos de fibrocimento seco, tais como: corta, monta, fura, desbasta, desmolda, grossa, lixa, etc., utilizando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e posto de trabalho. Cumpre com normas de produção, acabamento e segurança.

Ajudante de capataz. — Executa tarefas indiferenciadas, tais como cargas, descargas e estiva de produtos diversos. Pode receber notas para carregamentos de materiais e movimentar os volumes. Procede a arrumações e limpeza de materiais. Cumpre com as normas de carregamento e segurança.

Capataz. — Orienta um grupo de trabalho, na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe notas dos materiais que movimenta e faz conferência dos mesmos.

Moldador de fibrocimento. — Executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças de fibrocimento, utilizando moldes e ferramentas manuais ou mecânicas para o efeito. Colabora na conservação do equipamento e do posto do trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico e segurança. Marca os produtos fabricados.

Operador de apoio. — Executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como: colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação,

reparação e limpeza do equipamento, *contrôle* do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — Desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases da laboração por processos manuais ou mecânicos, tais como: fabrico, desmoldagem e acabamento do fibrocimento. Colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho.

Cumprir com normas de fabrico, produção e segurança.

Pela Associação Nacional de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares:

Aníbal Ferreira de Almeida.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 254, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT vertical para os fabricantes de material eléctrico e electrónico (texto acordado em fase de negociação directa e de conciliação)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes que prestam serviço naquelas empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração apresentado por uma das partes.

2 — A denúncia, para ser válida, deverá ser subscrita, se for de iniciativa sindical, pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores, e será apresentada à outra parte com a antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de vigência. A proposta de texto a negociar pode ser apresentada até sessenta dias após a denúncia.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto de contrato colectivo de trabalho as relações de trabalho continuarão a reger-se por este contrato.

4 — Em qualquer altura da vigência do presente contrato podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, alterações que julguem convenientes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Designações e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente integrados numa das profissões e classes enumeradas e descritas no anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal, devendo esta dar conhecimento escrito ao órgão sindical da empresa, e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3 — Quando o trabalhador desempenhar funções próprias de diversas profissões, será sempre classificado pela função mais qualificada, sem prejuízo de continuar a exercer as mesmas funções que vinha exercendo.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cinquenta horas por ano.

6 — A classificação torna-se definitiva se, no prazo de trinta dias, após o conhecimento pelo trabalhador e pelo órgão sindical, aquele não reclamar dela junto da entidade patronal; no caso de reclamação, a entidade patronal deverá decidir no prazo de dez dias, depois de ouvido o órgão interno representativo dos trabalhadores, que tem igual prazo para se pronunciar. Esta regra deve ser entendida sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 desta cláusula.

7 — A comissão paritária prevista na cláusula 103.ª poderá introduzir profissões ou categorias não previstas neste contrato, procedendo simultaneamente à equiparação das novas profissões ou categorias a uma das profissões previstas neste contrato.

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade superior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

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

3 — Só poderão ser admitidos como trabalhadores de escritório os indivíduos com habilitações mínimas de curso geral de comércio, 2.º ciclo liceal ou equivalente.

4 — Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento de admissão, exigir a exibição desse título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, de 29 de Junho de 1944, e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

6 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data de admissão, classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

7 — As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que comprovadamente já tenham exercido a profissão.

8 — É vedada a admissão de reformados e em regime de *part-time* como forma de segundo emprego.

9 — Não é permitida a admissão de cobradores e empregados de serviços externos para desempenho de funções a tempo parcial.

10 — No preenchimento de vagas no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

11 — a) A entidade patronal dará a conhecer aos trabalhadores a abertura de vagas a preencher, para os efeitos do número anterior.

b) A pedido do trabalhador ao serviço da empresa que haja sido preterido, por admissão de trabalhador estranho, no preenchimento de vaga a que tenha concorrido, a empresa informá-lo-á dos motivos da decisão tomada.

Cláusula 5.ª

Condições especiais de admissão

1 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato individual de trabalho tenha sido por ela rescindido anteriormente fica obrigada a contar o período de trabalho anterior à rescisão.

3 — Os trabalhadores de uma empresa que se encontrem no último ano de conclusão de um curso superior de engenharia poderão concorrer ao provimento de lugares para os quais se exijam qualificações técnicas de engenharia.

Cláusula 6.ª

Condições de preferência na admissão

1 — No preenchimento de vagas que ocorram, as empresas deverão dar preferência, em igualdade de condições e até ao limite de 1 % dos seus quadros permanentes, a candidatos diminuídos físicos.

2 — Em actividades compatíveis com desvalorizações físicas ou psíquicas, as empresas deverão dar prioridade a sinistrados com incapacidade permanente resultante de acidente ao seu serviço, para isso devendo cumprir o estabelecido no artigo 62.º do Decreto n.º 360/71, de 21 de Agosto.

Cláusula 7.ª

Periodo experimental

1 — Salvo nos casos previstos na cláusula 5.ª, o trabalhador, ao ser admitido ao serviço, considera-se em regime experimental, cuja duração é a seguinte:

a) Quatro meses para os trabalhadores em quem são delegados poderes de direcção ou gestão fabril, administrativa ou comercial ou que são admitidos para tarefas de complexidade superior às das profissões previstas na alínea b);

b) Sessenta dias para os profissionais qualificados, técnico-fabris e trabalhadores administrativos (a partir de escriturário ou equivalente);

c) Quinze dias para os trabalhadores especializados;

d) Uma semana para os indiferenciados;

e) Um mês para os restantes trabalhadores.

2 — Consideram-se nulas as estipulações de períodos de experiência mais longos, ainda que constantes de documento subscrito pelo trabalhador.

3 — Decorridos os primeiros quinze dias de experiência, o trabalhador nestas condições pode ser despedido mediante invocação e fundamentação da inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, em documento escrito de que será entregue cópia ao trabalhador e ao órgão sindical da empresa, ou sindicato respectivo, na falta daquele. O documento escrito tem de ser entregue ao trabalhador até sete dias antes da data em que produz efeito.

4 — Se a admissão se mantiver, contar-se-á para efeito de antiguidade o período de experiência decorrido.

5 — As empresas obrigam-se a comunicar por escrito, no prazo de cinco dias, ao órgão sindical da empresa, ou sindicato respectivo, na falta daquele, as admissões a título experimental.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

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

2 — Sempre que possível, as empresas deverão promover, isoladamente ou em grupo, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem integrados nos esquemas oficiais de formação profissional.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem nas empresas, estas designarão um ou mais monitores de aperfeiçoamento profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional e a conduta no local de trabalho, designadamente em matéria de segurança de trabalho e prevenção.

4 — As empresas darão conhecimento, em Outubro de cada ano, ao órgão sindical ou, na sua falta, ao sindicato respectivo, à associação patronal e à Secretaria de Estado da Formação Profissional, dos programas de aprendizagem e da pessoa ou pessoas designadas como monitores de aperfeiçoamento profissional.

5 — Não haverá aprendizagem para os menores admitidos com o curso complementar adequado de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino profissional ou com outros cursos àquele equiparados pela Secretaria de Estado da Formação Profissional.

6 — Sempre que, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será imediatamente promovido a praticante.

Cláusula 9.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão, independentemente das empresas em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeito de duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que decorreu na empresa, com indicação da profissão e especialidade em que se verificou.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

1 — A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

2 — Aos trabalhadores que ainda não tenham atingido o nível de profissional nas várias designações que lhes competem, conforme a respectiva profissão, será considerado para preenchimento do tempo de estágio ou prática o tempo de serviço prestado em outras entidades patronais, desde que comprovado por documento idóneo entregue à nova entidade patronal antes do momento de admissão.

Cláusula 11.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária considera-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que essa circunstância conste expressamente de documento escrito, assinado pela entidade patronal e pelo substituto. O trabalhador substituto não pode ter categoria inferior à do seu substituído.

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este uma indemnização no valor de 50 % do vencimento mensal, que pode, em parte, ser substituída por aviso prévio sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data de admissão provisória, podendo porém ocupar lugar e funções diferentes que não impliquem categoria, direitos e remuneração inferiores dos auferidos durante o período da substituição.

4 — Findos seis meses de substituição, excepto se esta for provocada por doença, acidente ou serviço militar, aplicar-se-á ao trabalhador substituto o regime estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

5 — Nos casos em que a caducidade referida no n.º 2 ocorra depois de decorridos noventa dias, após o início do contrato, ao trabalhador substituto é garantida em conjunto com o regime estabelecido no mesmo n.º 2, uma compensação de valor equivalente a 15 % da retribuição mensal por cada mês de duração do contrato.

6 — O preenchimento da vaga poderá ser feito por um trabalhador dos quadros da empresa, sendo, neste caso, em relação à vaga aberta por este que se cumprirá o disposto nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar, a título experimental, serviço durante um período não superior a trinta dias, em qualquer profissão do seu ou de outro grupo profissional que corresponda a uma promoção.

2 — Este estágio visa a promoção do trabalhador findo o período por que foi estabelecido. A sua interrupção antes do termo não confere ao trabalhador o direito à promoção.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, regressará às funções da sua profissão.

4 — Findo o período de estágio, com efectiva prestação de serviço e aproveitamento, o trabalhador terá direito a ser promovido definitivamente, contando-se para efeito de antiguidade na nova profissão o tempo de estágio.

Cláusula 13.^a

Relação nominal

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e remeter aos sindicatos, independentemente das restantes entidades a que se refere o Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, até 20 de Abril de cada ano, relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos e, dentro destes, por profissões e classes, e da qual constem, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos: nome, número da Previdência, número de sócio do sindicato, data de nascimento e admissão, profissão e classe, data da última promoção e retribuição (remuneração e retribuições acessórias).

2 — As relações a que se referem os n.ºs 1 e 4 deverão ser assinadas pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio é obrigatória a afixação de cópia das relações em local de fácil acesso a todos os trabalhadores.

4 — Da referida relação, bem como das relações mensais, deverão constar, com indicação da sua situação, os trabalhadores com contrato suspenso nos termos da lei, os admitidos temporariamente, os eventuais e os na situação de doentes e sinistrados.

5 — A relação referida no n.º 1 será igualmente remetida à associação patronal.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente, instalando os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, saúde e segurança no trabalho;

c) Passar aos trabalhadores, quando da cessação dos respectivos contratos, certificado donde conste a data de admissão e de cessação e o cargo ou cargos (profissão e classe) que o trabalhador desempenhou; passar também ao trabalhador, a seu pedido, os certificados e declarações necessários para fins oficiais, em impressos próprios. Os certificados previstos nesta alínea poderão conter outras menções desde que expressamente solicitadas;

d) Tratar com correcção e dignidade os trabalhadores, especialmente quando tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação;

e) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;

f) Não deslocar qualquer trabalhador, sem o seu acordo, para serviços que não sejam compatíveis com a sua profissão e especialidade;

g) Prestar às associações outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre o cumprimento do presente contrato;

h) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na profissão;

i) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;

j) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em serviço militar durante os períodos de licença de duração não inferior a quinze dias, quando para tal autorizados pelas autoridades militares, e desde que não tenha havido uma admissão para a sua substituição temporária;

m) Cumprir a legislação sobre cobertura dos riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

n) Garantir a todos os trabalhadores o livre acesso ao serviço social, se o houver, sem que para isso seja necessária a comunicação ao respectivo chefe do assunto que pretende tratar;

o) Nos casos de admissão de trabalhadores a título eventual, fazer uma comunicação prévia ao órgão sindical da empresa com oito dias de antecedência, salvo impossibilidade;

p) Informar regularmente os trabalhadores sobre a situação das empresas;

q) Facultar ao trabalhador e ao seu representante legal, quando o acompanhe, a consulta dos elementos do respectivo processo individual, que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir;

r) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique;

s) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Contribuir, na medida das suas possibilidades, para o aumento de rendimento da unidade de pro-

dução em que estejam inseridos, designadamente comparando ao trabalho com pontualidade e assiduidade, e realizando as suas tarefas com zelo e competência;

b) Guardar segredo profissional, não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, sem prejuízo dos legítimos direitos dos trabalhadores;

c) Executar o seu trabalho segundo as normas técnicas da ética profissional e cumprir as determinações da entidade patronal ou seus representantes, no que respeita à organização e execução de trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento do material e ferramentas que lhe sejam confiados;

e) Usar de respeito e justiça em todos os actos inerentes ao exercício das suas funções profissionais;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos subordinados, e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;

g) Cumprir as disposições deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança.

Cláusula 16.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, bem como 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 seus companheiros;

c) — 1. Sem prejuízo do disposto a seguir, diminuir a retribuição ou modificar, sem o acordo do trabalhador, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

2. Não se considera diminuição de retribuição a suspensão das prestações complementares das remunerações de base, cuja atribuição esteja condicionada a pressupostos que entre tanto deixem de se verificar;

d) Retirar ao trabalhador qualquer direito ou garantia por este adquirida;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo expressa concordância deste precedida de parecer do sindicato respectivo;

f) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo nos casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal 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 um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho;

l) Exigir aos técnicos de serviço social o exercício de qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores;

m) Exercer pressão sobre os técnicos de serviço social para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula 14.ª e nas alíneas do número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas no capítulo respectivo.

3 — A mesma conduta da entidade patronal constitui violação das leis do trabalho, como tal sendo punida.

4 — Nos termos do artigo 59.º da Constituição, é garantido aos trabalhadores o direito à greve, que será exercido conforme a legislação em vigor.

5 — A participação dos trabalhadores em greves suspende o contrato de trabalho.

6 — Nos termos do artigo 60.º da Constituição em vigor, é proibido o *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência do local de trabalho

Cláusula 17.ª

Transferência do local de trabalho — Noções

1 — Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que, com carácter de regularidade e por curtos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência colectiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial no não.

5 — A faculdade de rescisão é referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber as indemnizações fixadas no capítulo próprio, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a recolocá-lo no lugar anterior.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 20.^a

Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 17.^a, n.º 1.

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 % do preço do litro da gasolina super que vigorar. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá à entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho. O trabalhador deslocado poderá recusar-se a regressar desde que o local para onde se encontra deslocado fique situado a mais de uma hora por cada percurso ou para além de um raio de 40 km.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos da cláusula 17.^a, n.º 1.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para almoço;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 22.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 80\$ por cada dia completo de deslocação;

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;

g) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 23.^a

Deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro dão ao trabalhador direito a:

a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;

d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária num mínimo de 200\$ por cada dia completo de deslocação;

e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual de 5000\$ por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 24.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais, cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal, e num mínimo absoluto de 1 000 000\$, em caso de morte ou incapacidade total.

2 — a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Previdência nacional, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações, e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene e comodidade.

4 — a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador, durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

Trinta dias para os deslocados no continente;

Seis meses para os deslocados nas ilhas adjacentes;

Doze meses para os deslocados em Macau ou no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, quando optar pelo gozo das férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela entidade patronal.

5 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A entidade patronal pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge, filhos ou pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 25.ª

Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, devendo contudo ser sempre ouvido o órgão sindical da empresa.

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e duas horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, nos serviços que laborem com um só turno. Com o acordo dos trabalhadores em causa, o horário poderá ser cumprido noutros dias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido, para refeição e descanso, por intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho. Com o acordo dos trabalhadores em causa, o intervalo de descanso poderá ser reduzido até ao mínimo de quarenta e cinco minutos,

com ou sem alargamento do período máximo de trabalho consecutivo em quinze minutos.

3 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por tempo superior a uma hora, ao trabalhador será garantido, antes do seu início, o direito a um intervalo de quinze minutos para descanso, que contará como tempo de trabalho extraordinário para efeito de retribuição, se for gozado após o termo do período normal de trabalho.

4 — Aos trabalhadores cujos postos de trabalho sejam de afinação de *relais*, molas, selectores e unisselectores, tecimento de matrizes, soldadura através de sistemas ópticos de ampliação, de filamentos de ligação de semicondutores, circuitos integrados e cabeças de leitura e gravação para computador e manuseamento de pó de chumbo será concedida uma interrupção de trabalho de vinte minutos, a meio de cada um dos períodos em que se dividir o trabalho diário, que contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

5 — As empresas poderão praticar dois pequenos intervalos, um em cada um dos períodos de trabalho diário, dentro de esquemas a estabelecer nas empresas.

6 — Por proposta da comissão de peritos prevista na cláusula 94.ª, poderá o elenco de tarefas indicadas no n.º 4 ser objecto de revisão pelas partes outorgantes, no sentido de o alargar ou reduzir.

Cláusula 27.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material indispensável ao normal funcionamento da empresa e reparações ou tarefas de conservação inadiáveis em equipamento fabril;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, quando do fecho dos contratos respectivos.

4 — A entidade patronal dará conhecimento ao órgão sindical da empresa com antecedência mínima de quatro horas ou, em caso de manifesta e justificada impossibilidade, nas vinte e quatro horas seguintes, da realização do trabalho extraordinário.

5 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado com a antecedência mínima de duas horas, salvo manifesta impossibilidade.

6 — Nos casos das alíneas a), b) e e) do n.º 3 o trabalhador não pode recusar-se à prestação de trabalho extraordinário, salvo motivo justificado.

7 — Nos demais casos em que seja possível a realização de trabalho extraordinário, o trabalhador que o não deseje prestar deverá informar expressamente os responsáveis, quando notificado para a sua realização, ou no início do período de trabalho normal imediatamente anterior, se o trabalho extraordinário já estiver em rotina.

Cláusula 28.ª

Limites do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, com o limite de cento e vinte horas por ano, sem prejuízo de estes limites poderem ser excedidos nos casos em que a lei o permite.

2. Em caso de prestação de trabalho extraordinário é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de descanso de dez horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

3 — Quando o trabalhador prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário e até quatro horas, tem direito a descansar no dia útil seguinte um período de tempo igual ao período de trabalho prestado, sem prejuízo da retribuição.

4 — Quando o período de trabalho extraordinário ultrapasse as quatro horas, qualquer que seja a fracção de tempo, o trabalhador terá direito a descansar todo o dia útil seguinte, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

Os pedidos de isenção de horário de trabalho serão apresentados à entidade oficial competente, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, a qual os despachará depois de ouvido o órgão sindical da empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

Cláusula 30.ª

Trabalho em turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o respectivo grupo profissional na cláusula 26.ª, podendo esta correspondência ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho, e cujo escalonamento é da competência de entidade patronal. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

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

8 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados.

9 — A todo o trabalhador que complete vinte anos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efectiva então praticada.

10 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste a impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

11 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 31.ª

Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito ou pelos usos praticados na empresa.

2 — O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de dois anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido em 1, a entidade patronal, com respeito pelo disposto no n.º 6 da cláusula anterior, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

4—*a)* Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior deverá haver audição prévia dos trabalhadores, pela via legalmente estabelecida para o efeito, ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

b) Para os trabalhadores já ao serviço, o prazo estabelecido no n.º 2 será contado no início de vigência deste contrato.

Cláusula 32.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 33.ª

Trabalho em dia de descanso complementar

1 — O trabalho em dia de descanso complementar só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 27.ª

2 — Na impossibilidade de utilização de transporte e alimentação nas mesmas condições de um dia de trabalho normal, a entidade patronal pagará as diferenças excedentes que porventura se verificarem contra apresentação dos documentos respectivos, se previamente tiver sido notificada das condições de realização do transporte e da alimentação e tiver dado o seu acordo.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar não deverá exceder o número de horas normais de trabalho diário.

4 — O disposto nesta cláusula e n.º 2 da cláusula 41.ª aplica-se aos trabalhadores que laborem em turnos, em regime de cinco dias por semana, em relação ao trabalho prestado no sexto dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Retribuições mínimas

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo (PRT).

2 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, dos usos e costumes e do con-

trato individual de trabalho, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 35.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da caixa de previdência, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

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

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

5 — Para todos os efeitos, o salário/hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$S. H. = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

6 — No caso de o tratamento prático da fórmula indicada no número anterior obrigar a ajustamentos técnicos, poderão ser utilizados sistemas de correcção, desde que respeitem os princípios nela contidos e sem alterar a base do vencimento mensal.

Cláusula 36.ª

Remuneração em caso de substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, enquanto ocupar as funções.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

Cláusula 37.ª

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, nunca inferior a 2500\$ mensais, a processar discriminadamente no documento de pagamento.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) 50 % nos dias úteis, se o trabalho for diurno;
- b) 100 % nos dias úteis, se o trabalho for nocturno.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Será sempre considerado como nocturno, para efeito de pagamento, o trabalho extraordinário prestado no prolongamento do trabalho nocturno. Esta regra só se aplica a pessoal aquando em turno nocturno.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turnos rotativos

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com a remuneração normal acrescida de 150 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um acréscimo de remuneração de 125 % nas quatro primeiras horas e de 150 % nas restantes.

Cláusula 42.^a

Remuneração de trabalho de estrangeiros

Sem prejuízo de situações especiais autorizadas nos termos da lei, o trabalhador estrangeiro, admitido para o quadro permanente de uma empresa, não poderá ter tratamento mais favorável, em matéria de retribuição, que os trabalhadores nacionais da mesma empresa em iguais condições de funções, tarefas e qualificações.

Cláusula 43.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor de 350\$, até um máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade não serão processados, no todo ou em parte, sempre que a entidade patronal tenha procedido a aumentos de retribuição para além do mínimo contractual.

3 — Sempre que, por promoção obrigatória, o trabalhador passa para profissão ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante do processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior profissão ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — No ano de regresso do serviço militar, findo este, os trabalhadores têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a entidade patronal completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, até aos seguintes montantes:

a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;

b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do subsídio por cada mês de trabalho.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Retribuição por tarefas especiais

1 — Todos os trabalhadores que sejam detacados para efectuar, nos locais de trabalho, pagamentos em numerário de ordenados, salários ou abonos de família

ao pessoal da empresa, receberão uma gratificação especial de 120\$ por cada sessão de pagamento efectuada, até ao montante de 300 000\$, e mais 25\$ por cada fracção de 100 000\$ acima daquela importância.

2 — Se os pagamentos referidos no número anterior implicarem a deslocação do trabalhador, este receberá ainda uma gratificação de 50\$ por cada deslocação, desde que os valores transportados excedam 20 000\$.

3 — Para as tarefas descritas nos números anteriores não poderão ser destacados trabalhadores de nível inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os profissionais a quem estejam atribuídas, a título eventual ou permanente, funções de ensino ou de treino, desempenhadas em local reservado a esse efeito, têm direito, durante esse exercício, e se as funções de ensino não estiverem incluídas no dever genérico da alínea h) da cláusula 15.ª, a acréscimo de 10 % sobre o vencimento mínimo contratual e a somar à sua remuneração mensal.

Cláusula 46.ª

Folhas de pagamento

1 — As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, de que constem pelo menos:

a) Os nomes e números de beneficiário da Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;

b) A discriminação dos dias ou horas de trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa ao trabalho extraordinário, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais sobre aqueles incidentes e o valor líquido a pagar.

2 — Estas folhas de pagamento, assim como os talões referidos no n.º 2 da cláusula 35.ª, podem ser elaborados mecanograficamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 47.ª

1 — A entidade patronal deve suspender o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal;
24 de Dezembro (na medida em que a lei o permita).

2 — São feriados obrigatórios:

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.

3 — Ao Domingo de Páscoa aplica-se o regime estabelecido para os feriados.

4 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fins de semana, ou tradições locais, só poderá ocorrer mediante autorização expressa da entidade patronal a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente: as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores, sobre a «ponte», sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão mais de 75 % do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A «ponte» será vinculativa para todos os trabalhadores.

5 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 4, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

SECÇÃO II

Cláusula 48.ª

Férias — Princípios gerais

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, podendo as férias ser substituídas por remuneração, os casos previstos nas cláusulas 59.^a e 60.^a

Cláusula 50.^a

Duração das férias

1 — A todos os trabalhadores são assegurados em cada ano civil trinta dias de calendário de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o período de férias pelo encerramento total ou parcial da empresa, durante quinze dias de calendário a fixar até ao fim do ano civil antecedente.

3 — Os trabalhadores terão a faculdade de gozar os dias em falta ou optar pelo pagamento da retribuição e do subsídio correspondente à diferença.

4 — O encerramento referido no n.º 2 não impede que continuem em funcionamento os serviços de manutenção, recepção e expedição de materiais, e outros cuja paralização provoque prejuízos sérios.

Cláusula 51.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 52.^a

Gozo das férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, com as únicas excepções expressamente estabelecidas neste contrato.

2 — Não se aplica a regra do número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador, e for obtida autorização do Ministério do Trabalho no decurso do ano civil em que deveriam ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a entidade patronal e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 50.^a

2 — Em caso de desacordo será a época de gozo de férias fixada pela entidade patronal, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3 — No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro e na hipótese prevista no n.º 2 da cláusula 50.^a entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ocorrendo motivos ponderosos, a entidade patronal poderá ser autorizada pelo Ministério do Trabalho a fixar as férias, no caso do n.º 2 desta cláusula, fora do período referido no número anterior, devendo dar conhecimento ao trabalhador ou trabalhadores em causa na data de apresentação do pedido de autorização.

5 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

6 — Até 30 de Abril de cada ano, a entidade patronal organizará um plano de férias de todo o pessoal de que será dado conhecimento a todos os trabalhadores, em regra através de afixação.

Cláusula 54.^a

Férias seguidas e interpoladas

1 — O período de férias será gozado, em regra, em dias seguidos.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas, desde que um dos períodos não seja inferior a metade do número total de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 55.^a

Alteração da época de férias

Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias, ou parcela, na época fixada.

Cláusula 56.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente, em regime de pluriemprego.

2 — A infracção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de exigir a restituição de tudo o que pagou ao trabalhador por motivo de gozo de férias.

Cláusula 57.^a

Violação pela entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos

termos legais, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar por culpa daquela.

2—O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções a que haja lugar.

Cláusula 58.^a

Doença no período de férias

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

2—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu tempo.

3—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador permanecer com baixa até ao final do ano, tem direito a gozar as férias durante o 1.º trimestre do ano seguinte.

4—A data para o gozo do período de férias, quer sejam gozadas no próprio ano, quer no ano seguinte, será objecto de acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ou de decisão daquela, se não houver acordo.

Cláusula 59.^a

Regime de férias em caso de prestação de serviço militar

1—Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias vencidas, para gozar antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que notificados da data da incorporação.

2—Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar as férias, estas serão substituídas pela respectiva remuneração.

3—As férias vencidas no ano seguinte ao do ingresso no serviço militar ficarão suspensas para serem gozadas no ano do regresso.

4—Estas férias poderão ser gozadas durante o 1.º trimestre do ano subsequente ao do regresso, se este só ocorrer em Dezembro, sendo aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula 58.^a, sem prejuízo das férias a gozar nesse mesmo ano.

Cláusula 60.^a

Férias dos trabalhadores eventuais e admitidos a prazo

1—As disposições referentes a férias aplicam-se aos trabalhadores que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, igual ou superior a um ano.

2—Os trabalhadores eventuais e aqueles que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, inferior a um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio úteis por cada mês completo de serviço, com o limite máximo de trinta dias de calendário, contando-se quanto aos trabalhadores eventuais esse período para efeito de passagem à qualidade de permanentes.

3—Para efeito da contagem do número anterior, serão acumuladas as várias prestações de serviço eventual realizadas em cada ano civil.

4—Se não for possível, designadamente em virtude de cessação do contrato de trabalho, conceder as férias previstas no n.º 2, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrarem nas referidas situações a retribuição correspondente aos períodos de férias a que teriam direito.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1—Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição normal mensal à data do seu recebimento.

2—O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de quinze dias estabelecido neste contrato para as férias interpoladas.

3—O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de sete dias, sempre que o trabalhador o solicite.

4—No caso de a marcação de férias resultar de decisão unilateral da empresa, nesta situação não se incluindo os casos de encerramento, o subsídio será objecto de eventuais correcções resultantes de promoção obrigatória ou diuturnidades, atingidas na data proposta pelo trabalhador para gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 62.^a

Faltas. Conceito de falta

1—Entende-se por falta a não comparência durante um total de horas compreendidas num dia, de acordo com o horário de trabalho.

2—Os tempos de ausência ao trabalho, no mesmo ano civil, por períodos inferiores a um dia, serão adicionados e reduzidos a dias, segundo o conceito expandido no número anterior desta cláusula, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3—Para efeito de cálculo de remuneração, e sua dedução, as faltas ao serviço serão calculadas, quer se trate de períodos superiores ou inferiores a um dia, segundo a fórmula estabelecida no n.º 5 da cláusula 35.^a

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, não serão tidos em conta, para os fins do n.º 2, os atrasos na entrada, desde que se não tenham verificado mais de três vezes por mês, não excedam no seu conjunto trinta minutos e não correspondam a uma prática sistemática do trabalhador.

Cláusula 63.ª

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até treze dias seguidos;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais e filhos ou sogros, sogras, noras, genros, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos filhos de enteados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, sendo esta regra aplicável ao pai ou mãe da parturiente solteira, viúva ou divorciada, durante dois dias;
- e) Prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, durante meio dia para cada prova acrescido do meio dia anterior;
- f) Doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- g) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
- h) Caso de força maior, em consequência de catástrofe, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores e na qualidade de delegado sindical, de representante em comissões de conciliação e julgamento ou noutras comissões previstas neste contrato;
- j) Tempo de viagem e de espera sempre que resultante dos motivos indicados nas alíneas b) e c);
- l) Falecimento de parentes não previstos nas alíneas b) e c), durante um dia;
- m) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente por cumprimento de obrigações legais;
- n) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- o) Doença ou acidente do trabalhador;
- p) Prestação de provas de exame não previstas na alínea e), pelo tempo indispensável;
- q) Consultas médicas cuja natureza o justifique;
- r) Outros motivos, desde que sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal, por escrito e com cópia para o trabalhador.

Cláusula 64.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — Consideram-se igualmente injustificadas as faltas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 65.ª (comunicação das faltas).

Cláusula 65.ª

Comunicação das faltas

1 — Todas as faltas deverão ser comunicadas à entidade patronal.

2 — A comunicação far-se-á com a máxima antecedência ou logo que possível.

3 — Quando imprevistas, as faltas deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível, mas nunca depois da retoma do trabalho.

4 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 66.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — Faltas com obrigatoriedade de retribuição:

a) Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nem de retribuição, as faltas justificadas dadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) da cláusula 63.ª;

b) As faltas justificadas a que se refere a alínea n) da cláusula 63.ª mencionada não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil;

c) As faltas justificadas nos termos da alínea q) da cláusula 63.ª não implicam perda de retribuição até dois meios dias por ano civil.

2 — Faltas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas justificadas pelos motivos indicados nas alíneas j), l), m), o) e p) da cláusula 63.ª podem implicar perda de retribuição;

b) As faltas justificadas a que se refere a alínea i) da cláusula 63.ª podem implicar perda de retribuição, sem prejuízo do regime especial de crédito de horas estabelecido no capítulo XIII deste contrato e legislação que vier a regulamentar a actividade das comissões de trabalhadores.

3 — As faltas previstas na alínea r) determinam, ou não, perda de retribuição, conforme a indicação expressa no documento escrito de autorização.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de oito dias úteis.

Cláusula 67.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2 — Às faltas injustificadas aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — A alegação de motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4 — A falta de veracidade dos factos alegados para justificar faltas, bem como a prática reiterada de faltas não justificadas, pode dar lugar a procedimento disciplinar.

Cláusula 68.^a

Eficácia do regime de faltas

O regime de faltas consagrado nas cláusulas 62.^a a 67.^a é reconhecido pelas partes contratantes como mais adequado e favorável, no seu conjunto, que o regime estabelecido na lei, prevalecendo, por conseguinte, sobre quanto nela se não estabeleça com carácter expressamente imperativo.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao cumprimento do estabelecido na alínea b) da cláusula 15.^a (Deveres dos trabalhadores).

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

4 — A licença sem retribuição não poderá exceder o limite máximo de trezentos e sessenta e cinco dias em cada período de cinco anos civis.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 70.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que

não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um 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 de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 71.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e classe que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O trabalhador regressado do serviço militar terá a categoria e classe como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, a partir da data da sua apresentação.

4 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador, de acordo com o prescrito neste contrato, no capítulo referente a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legalmente estabelecido.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 74.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos trinta dias seguintes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção terá lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão.

5 — A acção disciplinar prescreve no prazo de seis meses, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — O exercício da acção disciplinar não impede a entidade patronal do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer facto que a entidade patronal considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá ser objecto de inquérito preliminar, excepto se for do conhecimento directo e pessoal da entidade patronal ou dos seus representantes com competência disciplinar.

2 — Do processo deverão constar obrigatoriamente os antecedentes disciplinares do trabalhador, uma nota de culpa com a discriminação dos comportamentos imputados ao trabalhador e a notificação deste do conteúdo dessa nota.

3 — O trabalhador poderá responder no prazo de dez dias, prorrogáveis por mais cinco em casos justificados, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4 — A entidade patronal procederá a todas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

5 — De seguida, e se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é susceptível de ser punida com despedimento, o processo será facultado, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daqueles órgãos, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

6 — Recebido o processo, ou após a conclusão das diligências de prova, se não houver lugar à sua remessa, nos termos do número anterior, o instrutor deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão, se for caso disso, as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior.

7 — A decisão deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito e com indicação dos fundamentos considerados provados.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho, com perda de remuneração, até seis dias, por cada infracção, ou até doze dias, no caso de a gravidade da falta ou demais circunstâncias o justificarem, e até ao limite máximo de trinta dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito da graduação de sanções atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A sanção da alínea a) do n.º 1 desta cláusula não necessita de ser precedida de processo disciplinar escrito.

4 — Das sanções das alíneas b), c) e d) do n.º 1 será feita comunicação ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

5 — As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

6 — Das infracções verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula.

Cláusula 77.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, ou outras destes decorrentes;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando a não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 78.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistiu no despedimento e se o trabalhador optar pela indemnização, esta não será inferior ao dobro da normal, e no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior não será nunca inferior à remuneração correspondente a um ano;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior ao décuplo da remuneração perdida, e ao dobro desta indemnização se se tratar do caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 79.^a

Direitos das mulheres

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período da gravidez, e após o parto, e durante o tempo necessário, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou

posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. No caso de a trabalhadora não ter direito a esse subsídio, o valor da retribuição normal será suportado pela empresa na totalidade;

c) Salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar as férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

d) Reduzir de uma hora o trabalho diário para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até doze meses após o parto;

e) Faltar justificadamente e sem perda de retribuição até meio dia por mês, para, a seu pedido, ir às consultas pré-natais, devendo sempre apresentar à empresa documento comprovativo.

Cláusula 80.^a

Direitos dos menores

1 — É válido o contrato de trabalho directamente celebrado com menores que tenham completado 18 anos de idade.

2 — Se o menor não tiver 18 anos de idade, é igualmente válido o contrato com ele celebrado, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Os menores têm capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho, salvo se, tendo menos de 18 anos de idade, houver oposição dos seus representantes legais.

4 — Os menores de 18 anos deverão, a seu pedido, ser dispensados de horários que impliquem a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

5 — Os aprendizes e praticantes menores de 18 anos serão dispensados de exercerem as funções que os serviços de medicina do trabalho das empresas ou a Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais considerarem prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal em virtude de elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente e sonora, e radioactividade.

6 — Os responsáveis pela direcção da empresa obrigam-se a velar pela preparação profissional dos menores e a vigiar a sua conduta no local de trabalho.

7 — a) A entidade patronal deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional;

b) Os menores de 18 anos que frequentem cursos das escolas complementares de aprendizagem, nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de tra-

balho de meia hora a duas horas antes do encerramento do estabelecimento, conforme as suas necessidades e sem prejuízo da retribuição;

c) A entidade patronal pode exigir ao trabalhador a apresentação dos seus horários e, trimestralmente ou por período escolar, informações de assiduidade e aproveitamento;

d) A vantagem referida na alínea b) pode ser suprimida a partir do momento em que o menor perca o ano por falta de assiduidade.

Cláusula 81.^a

Trabalhadores sinistrados do trabalho

1— Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2— Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa a entidade pagará a diferença.

3— Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4— Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5— No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

CAPÍTULO X

Equipamento social

SECÇÃO I

Refeitórios, vestiários e lavabos

Cláusula 82.^a

Refeitórios

1— As entidades patronais porão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2— As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

3— Quando as condições do meio o justifiquem e se os trabalhadores, em regime cooperativo ou semelhante, quiserem montar um esquema de confecção ou fornecimento de refeições, as empresas deverão fornecer equipamento necessário para o efeito.

Cláusula 83.^a

Vestiários e lavabos

Todas as empresas terão obrigatoriamente de possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

SECÇÃO II

Serviço social

Cláusula 84.^a

Objectivo do serviço social

O serviço social tem por objectivo criar condições sociais para os trabalhadores, prevenir e resolver situações que originem conflitos na relação trabalho-pessoa, contribuindo assim para elevar o nível de vida geral e o bem-estar social de quantos colaborem na empresa.

Cláusula 85.^a

Criação do serviço social de trabalho

As empresas em que não exista o serviço social de trabalho procurarão, na medida do possível, promover a sua criação. Este serviço será exercido por técnicos de serviço social e, na dependência destes, por técnicos auxiliares de serviço social devidamente diplomados por institutos oficialmente reconhecidos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 86.^a

Atribuições da entidade patronal

1— Sem prejuízo das disposições deste contrato sobre aprendizagem e sobre formação de menores, as empresas deverão criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos de ensino oficial ou especializado e cursos de formação técnica.

2— Sempre que daí não resultem inconvenientes ou prejuízos para o serviço, ao trabalhador adulto, cujo aproveitamento o justifique, poderá a entidade patronal aplicar o esquema estabelecido para os menores.

3 — A entidade patronal dará preferência aos trabalhadores referidos no número anterior na definição da época de férias, tendo em atenção os seus interesses escolares, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a (Escolha da época de férias).

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 terão direito, se o solicitarem, a licença sem retribuição até ao limite de dez dias por ano civil, para efeitos escolares.

Cláusula 87.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores têm a estrita obrigação, de natureza social e profissional, de:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição;

c) Indemnizar a entidade patronal das despesas extraordinárias por esta feitas, com a preparação profissional do trabalhador, se esta preparação foi alcançada em país estrangeiro, a expensas da entidade patronal, e se o trabalhador deixar de permanecer ao serviço, por sua iniciativa, durante os dois anos subsequentes à conclusão do curso de preparação profissional.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Medicina do trabalho

Cláusula 88.^a

Posto médico

Consoante a dimensão da empresa, existirá posto médico, com médicos e enfermeiros; enfermaria, com enfermeiros; ou trabalhadores habilitados com cursos de primeiros socorros, havendo sempre caixa de primeiros socorros devidamente equipada, bem como outro material destinado a primeiros socorros.

SECÇÃO II

Comissão de segurança

Cláusula 89.^a

Comissão de segurança — Condições para a sua existência

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao serviço, ou que, embora com menos de cinquenta trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença profissional, ou taxas elevadas de frequência ou de gravidade, haverá uma comissão de segurança, composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e dois dos trabalhadores.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções dos membros das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Cláusula 90.^a

Atribuições da comissão de segurança

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança do trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou mudados de posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações sobre higiene e segurança, seja qual for a sua fonte, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais, de enfermagem e de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à entidade patronal recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

i) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

j) Apreciar os relatórios anuais elaborados pelos encarregados de segurança e enviá-los, com as suas observações, à Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte.

Cláusula 91.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinariamente, quando as repute necessárias, e com indicação da respectiva agenda.

3 — A Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança.

4 — As comissões poderão solicitar apoio e presença às suas reuniões a elementos do serviço oficial de prevenção de acidentes de trabalho.

5 — As reuniões serão moderadas alternadamente por ambas as partes e secretariadas pelo encarregado de segurança.

SECÇÃO III

Encarregado de segurança

Cláusula 92.^a

Encarregado de segurança

1 — Em todas as empresas será designado, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, um trabalhador para todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho, o qual será designado por «encarregado de segurança».

2 — O encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

a) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;

d) Elaborar, durante o mês de Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano anterior, em matérias de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas. Este relatório será enviado à comissão de segurança para os fins da alínea j) da cláusula 90.^a

3 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar à constituição da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem são transferidas para o encarregado de segurança em conjugação com as suas funções específicas.

Cláusula 93.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao encarregado de segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas atribuições;

b) Consultar a comissão de segurança ou o encarregado de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas adequadas para o seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança ou do encarregado de segurança;

d) Comunicar à Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias, a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, a composição da comis-

são de segurança, quando deva existir, e o nome do encarregado de segurança;

e) Comunicar à entidade referida na alínea d) as alterações que se verificarem, no prazo de dez dias.

SECÇÃO IV

Comissão de peritos

Cláusula 94.^a

Comissão de peritos

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor do contrato será constituída uma comissão de peritos, que deverá analisar a incidência das condições de trabalho, nomeadamente nas deficiências visuais dos trabalhadores e riscos derivados dos produtos tóxicos, formulando recomendações que apresentará para decisão da comissão paritária.

2 — A comissão de peritos será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pela associação patronal, dois pelo Sindicato dos Electricistas do Sul e o restante elemento, que presidirá, pela Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

3 — As despesas de funcionamento da comissão de peritos serão repartidas em partes iguais pela associação patronal e pelo Sindicato dos Electricistas do Sul.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais; nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 96.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 97.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

4 — O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 98.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da alínea a) da cláusula 78.^a (consequências da aplicação de sanções abusivas).

Cláusula 99.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	6 + $\frac{N-500}{200}$

Nota. — 1. O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2. *N* é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas de sete horas mensais, ou de dez, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal por escrito com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 98.^a

Cláusula 100.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo de normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva da última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

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

5 — A entidade patronal autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 101.ª

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

1 — Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

2 — Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3 — Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a entidade patronal deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

SECÇÃO I

Conflitos individuais

Cláusula 102.ª

Conflitos individuais de trabalho

Os conflitos individuais de trabalho emergentes da aplicação deste contrato colectivo serão obrigatoriamente

mente submetidos à Comissão de Conciliação e Julgamento prevista no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, regulamentado pela Portaria n.º 280/76, de 4 de Maio.

SECÇÃO II

Conflitos colectivos

Cláusula 103.ª

Interpretação, integração e resolução de conflitos — Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) Para efeito das comunicações a que aludem o n.º 3 e alínea a) do n.º 6, a representação sindical ficará a cargo do Sindicato dos Electricistas do Sul;

c) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

d) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento de um mesmo assunto;

e) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

f) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após o da sua publicação.

7 — Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 104.ª

Comissão arbitral

1 — Verificada a situação prevista no n.º 7 da cláusula anterior, as partes disporão de um prazo de quinze dias para nomearem os seus árbitros.

2 — Os árbitros nomeados pelas partes disporão do prazo mínimo de quinze dias para acordarem na escolha do terceiro árbitro.

3 — Na falta de acordo, o árbitro que presidirá será designado por despacho do Ministro do Trabalho, devendo neste caso ser observado um prazo idêntico ao estabelecido no número anterior e respeitado o estabelecido no artigo 15.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

4 — Os árbitros poderão ser coadjuvados por peritos até ao máximo de três.

5 — A arbitragem não deverá exceder quinze dias a contar da data da primeira reunião da comissão arbitral, a qual terá lugar nos dez dias imediatos após a sua constituição.

6 — A decisão arbitral será obrigatoriamente enviada, no prazo máximo de cinco dias, ao Ministério do Trabalho para publicação no mais breve prazo de tempo possível e entrando em vigor nos mesmos termos do n.º 6, alínea f), da cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.ª

Reclassificação profissional

1 — As entidades patronais deverão, no prazo de noventa dias, após a entrada em vigor deste contrato, proceder à atribuição das designações dos seus trabalhadores, por forma a adequar essas designações às regras estabelecidas na cláusula 3.ª

2 — Das designações atribuídas nos termos do n.º 1 podem os interessados recorrer para os organismos competentes.

3 — As reclassificações e promoções imediatamente decorrentes da aplicação deste CCT produzem efeitos a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As alterações de designação profissional resultantes de equiparação com outras designações agora extintas levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 106.ª

Regime de férias no ano de 1976

1 — Aos trabalhadores que em 1 de Janeiro de 1976 venceram o direito de dezoito dias úteis de férias as empresas concederão, nas condições a seguir estabelecidas, trinta dias de férias em substituição do período vencido.

2 — Até quinze dias após a entrada em vigor deste contrato, mas não podendo ultrapassar o dia 31 de Outubro de 1976, as empresas organizarão um plano de férias, complementar do oportunamente organizado nos termos contratuais, por forma a prever o gozo do período excedente até 31 de Dezembro de 1976.

3 — Na organização do plano complementar de férias serão respeitadas as regras contratualmente estabelecidas para o plano anual das mesmas.

4 — Se para as empresas resultarem inconvenientes sérios da concessão desse período excedente de férias até 31 de Dezembro de 1976, o mesmo será substituído pelo correspondente valor monetário, se houver acordo do trabalhador. Na falta deste acordo, as férias poderão ser concedidas até ao fim do 1.º trimestre de 1977, salvo oposição do Ministério do Trabalho. Caso exista oposição, as férias terão de ser gozadas até 31 de Dezembro de 1976, ou substituídas pelo correspondente valor monetário.

5 — Os pontos referidos dos números anteriores têm título excepcional para aplicação prática no ano de 1976.

Cláusula 107.ª

Processo de revisão

1 — Os sindicatos desencadearão o processo de revisão do CCT nos termos da lei e do CCT em vigor e a associação compromete-se a dar a sua resposta até um mês após a apresentação da proposta de revisão.

2 — Nesse caso e nessa altura, os trabalhos de negociação começarão pela discussão do aumento global de encargos, da tabela salarial e demais cláusulas dela dependentes.

3 — As partes comprometem-se a envidar esforços no sentido de conseguirem a publicação da revisão de forma a entrar em vigor na data em que o presente CCT cesse a sua vigência.

4 — Na hipótese de os sindicatos terem entregue a sua proposta até seis meses, com um prazo de dilação de quinze dias, antes da data da cessação da vigência mínima deste CCT e caso não tenha sido possível a publicação nos moldes desejados no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, terão efeitos a partir desta data.

Cláusula 108.ª

Eficácia retroactiva

1 — A tabela salarial e demais cláusulas com incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, a acordar produzirão efeitos desde 1 de Novembro de 1976.

2 — Os encargos eventualmente resultantes dessa eficácia retroactiva serão imputados ao valor a acordar para o aumento global de encargos, o que significa que esse valor será distribuído pelo período de vigência acrescido do período de retroactivo.

3 — O estabelecido nos n.ºs 1 e 2 pressupõe a definição conjunta de um período de diferimento para pagamento de retroactivos que eventualmente venham a decorrer. Esta definição será efectuada após a fixação do aumento global de encargos da tabela salarial e demais cláusulas com incidências pecuniárias.

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1 — Informática e mecanografia

Analista informático. — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação.

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfazam.

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e o *contrôle* dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Monitor informático/mecanográfico. — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Operador informático. — Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos

resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

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

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

Programador informático. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção e determina os custos da exploração.

Programador mecanográfico. — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

Preparador informático de dados. — Recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

1.2 — Contabilidade e tesouraria

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

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

1.3 — Serviços gerais

Inspector administrativo. — Regular e predominantemente exerce funções de inspecção às delegações, agências, filiais e empresas associadas, no que se refere à contabilidade e outros serviços administrativos das mesmas. Não devem estar incluídos nesta categoria os escriturários ou outros administrativos que nas suas funções normais na sede da empresa verifiquem e analisem trabalhos produzidos nas referidas delegações, agências, escritórios e empresas associadas, ou aqueles que visitem as mesmas acidentalmente e sem periodicidade no desempenho de funções que não tenham exclusivo carácter de fiscalização ou inspecção.

Secretária(o). — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo 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 as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — 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 os recibos; regista em livros ou em impressos próprios 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. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Estagiário. — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados.

Apontador. — Tem por função o *contrôle* de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e *contrôle* de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Registador-calculador. — Tem a seu cargo a compilação de dados e realização de cálculos conducentes ao registo e *contrôle* de produção, existências de produtos e produtividade de mão-de-obra e equipamentos, elaborando os mapas, ficheiros ou gráficos, para tratamento em escalão superior. Pode ainda ser incumbido de verificar as folhas de presença de todo o pessoal, calculando salários e subsídios, para posterior processamento mecanográfico. Para todos os efeitos é equiparado a apontador.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografia matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Operador de «telex». — Predominantemente transmite mensagens numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de *telex*. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia a manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Reprodutor de documentos administrativos. — Opera equipamentos de reprodução de textos, fotocopiadores, duplicadores, etc., realizando as tarefas necessárias à preparação e execução da reprodução.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior, e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a

pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.^a e 2.^a são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- 1.^a Manipulação de aparelhos de capacidade superior a vinte posições, incluindo postos suplementares;
- 2.^a Manipulação de aparelhos de capacidade igual ou inferior a vinte posições, incluindo postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

Empregado de serviços externos. — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo. — Executa serviços, como anunciar visitas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (ou vigilante). — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permitam.

2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

2.1 — Projectos, organização e «contrôle»

Desenhador. — A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axionométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por sím-

bolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão-livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas, ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada, por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Desenhador praticante. — A sua actividade resume-se a decalcar desenhos, não se exigindo dele grande rapidez e perfeição, ao mesmo tempo que se inicia na prática de desenhos à mão livre.

Mestre forneiro (cerâmico). — É responsável pela condução da cozedura dos produtos, qualquer que seja o sistema de aquecimento, e tem também a função de orientar o trabalho dos forneiros.

Modelador. — Cria e, por desenho, faz modelos que servem para tirar as primeiras formas, madres e moldes.

Orçamentista. — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao *controle* dos custos dos produtos ou dos trabalhos, com base nos elementos constitutivos, que ele próprio colige e avalia.

Operador de laboratório. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos. — Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente cabe-lhe tam-

bém a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista. — A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Radiologista industrial. — Operando com aparelhos industriais de raios X e equipamentos similares, interpreta os resultados e elabora os relatórios correspondentes.

Técnico de métodos e tempos. — Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens. — Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra, ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica. — Com adequados conhecimentos técnicos executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Técnico de telecomunicações. — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações. Conforme o tipo de equipamento, será designado por: técnico de telecomunicações de sistemas de comutação electro-mecânica, electrónica ou mista, teleinformação, telemédida e telecomando, rádio (emissão ou recepção), televisão (emissão ou recepção), radiocalização, *telex*, teleescrita ou telecópia, multiplex, propagação (antenas), radioastronomia, radar e teleóptica.

Verificador de qualidade. — Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas.

cas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

2.2 -- Serviços de apoio

Anotador de produção. — Nos sectores de produção, existindo o apontador, limita-se a tomar notas, recolher e/ou copiar elementos que lhe são fornecidos ou de simples verificação.

Reprodutor de documentos/arquivista técnico. — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e/ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

3 -- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1 -- Comércio

Caixeiro. — 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 e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro de praça (pracista). — Exerce a actividade de promoção de vendas, angariação de clientes e aceitação de encomendas fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalado o estabelecimento da empresa a que se encontra ligado e nos concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Exerce as suas funções de pracista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Caixeiro (de balcão). — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Demonstrador. — Faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais ou ao domicílio. Pode receber a designação de instrutor se, após venda e no domicílio do cliente, ensina a treinar este na utilização correcta do artigo vendido.

Inspector de vendas. — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Distribuidor. — Distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Expositor e/ou decorador. — Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor de vendas. — Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Propagandista. — Promove a divulgação de produtos, através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

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

Vendedor. — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2 -- Armazéns

Embalador. — Acondiciona e/ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

Entregador de materiais e produtos. — Entrega os materiais e produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e contróle.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais ou ferramentas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais ou ferramentas; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a

elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Pode dirigir e coordenar o pessoal de armazém.

Operador de armazém/conferente. — Verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias, produtos e materiais sob a supervisão do fiel de armazém.

4 — Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

1.º escalão

Acabador de isoladores (cerâmico). — Faz os acabamentos dos isoladores em verde ou em seco, com a aplicação de medidas rigorosas, consultando desenhos e especificações, utilizando ferramentas adequadas.

Afinador de máquinas — Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aplainador (madeiras). — Tem a função principal de operar uma plaina mecânica, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça-modelo ou instruções verbais ou escritas. Procedê também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Aplainador mecânico. — Manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais e escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Cabrador electro-mecânico. — Fora de uma linha de fabrico, predominantemente estuda esquemas, desenhos, características técnicas e normas de fabrico de circuitos para elevadores e/ou outra aparelhagem eléctrica. Selecciona, prepara e reúne os fios e cabos necessários, procedendo à montagem dos referidos circuitos, dispondo-os segundo plano que adapta à função a que se destinam. Utiliza sistemas de soldadura para a ligação dos fios e cabos entre si ou para a sua fixação à estrutura das armações. Procedê ao

isolamento dos fios e cabos; aplica materiais isolantes em determinadas partes das instalações. Comprova, através de ensaios, a eficiência do circuito, desmontando o conjunto quando necessário, procedendo à sua rectificação. Pode preparar e montar as armações do aparelho.

Caldeireiro. — Constrói, modifica, repara e/ou monta caldeiras, depósitos e outras estruturas, constituídas essencialmente por chapa, tubo ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas e ferramentas apropriadas.

Electricista bobinador. — Procedê à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir as suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características.

Electricistas de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e/ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Electroerosionador. — Regula as máquinas de electroerosão, efectuando os cálculos necessários, escolhe as ferramentas e velocidades de corte adequadas e executa os respectivos trabalhos por meio dessas ferramentas.

Electromecânico. — Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho, será designado por:

- Electromecânico de aparelhos electro-domésticos;
- Electromecânico de aparelhos de refrigeração;
- Electromecânico de elevadores e aparelhos similares;
- Electromecânico de instrumentos de medida;
- Electromecânico de intercomunicadores;
- Electromecânico de motores e geradores;
- Electromecânico de quadros de distribuição e comando;
- Electromecânico de sinalização;
- Electromecânico de subestação e postos de transformação;
- Electromecânico de telefones e centrais telefónicas;
- Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.

Enfornador (cerâmico). — Tem a seu cargo a montagem das caixas e placas em fios nos fornos, tendo em atenção a rigorosa e indispensável colocação do material, atendendo simultaneamente às zonas de cozedura apropriadas aos vários tipos de isoladores.

Equilibrador. — Utilizando máquinas e outros dispositivos de equilibrar, detecta o desequilíbrio dinâmico de peças sujeitas a movimento de rotação, como rotores de motores, ventiladores, etc. Determina, através de cálculo, o valor e a localização da massa a acrescentar ou a retirar para anular o desequilíbrio e, consoante os casos, aplica peças soldadas ou cravadas, ou então retira massa à peça desequilibrada por meio de ferramenta apropriada. Afina máquinas de equilibrar, adaptando-as à equilibragem de peças isoladas, para as quais estuda também a adaptação mecânica. Conhece e aplica as normas sobre tolerâncias de equilibragem de rotores. Esta profissão não abrange o profissional especializado de máquinas de equilibrar.

Escatelador mecânico. — Executa no escatelador todos os trabalhos de escatelamento, interiores e exteriores, por desenho ou molde. Faz os apertos, as manobras e as medições necessárias. Prepara as ferramentas que utiliza.

Formista-moldista. — Executa madres, moldes e formas de gesso ou de outros produtos.

Forneiro (cerâmico). — Conduz as operações inerentes à cozedura dos produtos.

Fogoeiro. — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Fresador mecânico. — Opera uma fresadora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça-modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e respectivas ferramentas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Gravador. — Talha normalmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Limador. — Regula e manobra um limador mecânico que trabalha o metal por ferro de corte de movimento rectilíneo alternativo; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a trabalhar; fixa na mesa do limador e em posição conveniente o bloco de metal, utilizando os necessários dispositivos de montagem e aperto, tais como parafusos e prensas; escolhe a ferramenta de corte e monta-a no cabeçote da máquina; regula as guias, batentes e outros comandos a fim de fixar os limites, velocidades, avanços e profundidades de deslocação da ferramenta de corte; regula a posição da mesa da máquina; põe-na em andamento rectilíneo e alternativo; manobra os volantes ou regula e embraia os comandos automáticos a fim de que a peça seja convenientemente trabalhada pela ferramenta de corte; muda esta ferramenta e modifica a posição do bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica as várias fases da operação com rigorosos

instrumentos de medida e procede às afinações necessárias para assegurar um trabalho de precisão. Pode limpar e lubrificar a máquina, bem como afinar outros limadores. Por vezes executa a necessária traçagem, antes do trabalho de limador, e afia os ferros de corte da máquina.

Litógrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) Fotógrafo de litografia — fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais;
- b) Impressor de litografia — regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um cilindro revestido de borracha;
- c) Transportador de litografia — reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos;
- d) Montador de litografia — dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas.

Mandrilador mecânico. — Opera uma mandriladora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como apertos, manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Maquinista (vidreiro). — Presta assistência permanente ao maquinista principal e procede à lubrificação constante da máquina, vigiando e regulando o seu funcionamento.

Mecânico de instrumentos de precisão. — Constrói, repara, transforma e afina instrumentos mecânicos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Montador-ajustador de máquinas. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador-instalador de equipamentos telefónicos. — Instala equipamentos telefónicos, nomeadamente centrais e aparelhos telefónicos e respectivas redes.

Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmica). — Fabrica todo o tipo de peças, incluindo as de maiores dimensões e exigências técnicas, à forma por lambugem ou lastro, efectuando colagens rigorosas e respectivo acabamento.

Oleiro rodista de isoladores (cerâmico). — Puxa pasta cerâmica para fabrico de isoladores, podendo ainda fabricar outros tipos à forma ou contramoldados, com medidas e conforme desenho.

Operador de máquina de furar radial. — Na máquina de furar radial executa furação, rascagem e facejamento, executando as tarefas complementares necessárias.

Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico). — Prensa todos os modelos de isoladores de alta tensão, tendo ainda a seu cargo a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos, graduação da temperatura, acerto das válvulas e correcção de imperfeições que o processo de fabrico acarrete

Prensador manual de material electro-cerâmico. — Utilizando prensas manuais, fabrica peças cerâmicas de vários modelos e tem a seu cargo não só a afinação da máquina como a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos.

Rectificador de isoladores (cerâmico). — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação dos isoladores cozidos, respeitando medidas rigorosas, conforme exigências do desenho.

Rectificador mecânico. — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças normalmente de metal endurecido por tratamento adequado, segundo desenhos ou outras especificações, e com tolerâncias rigorosas. Prepara a máquina e ferramentas, faz os cálculos necessários à execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Serralheiro civil. — Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carrocerias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — 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.

Soldador. — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos alumínio-térmicos, por pontos ou por costura contínua.

Soldador de baixo ponto de fusão. — Procede à ligação de elementos metálicos e enchimentos aplicando-lhes solda de baixo ponto de fusão.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — Pelos processos de soldadura por electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica (montador/reparador). — Monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos. Conforme o tipo de aparelhagem será designado por técnico de electrónica (montador/reparador) de: aparelhos emissores, de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, equipamento de investigação científica e electromedicina, radar, máquinas de informática, registo de som e industrial.

Torneiro de isoladores (cerâmico). — Em verde ou em seco, torneia à mão ou com o auxílio de máquina e ferramentas, vários modelos de isoladores, cumprindo rigorosamente as medidas dos desenhos respectivos.

Torneiro mecânico. — Operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Traçador-marcador. — Com base em peças modelos, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

Vidrador de isoladores (cerâmico). — Vidra todo o tipo de isoladores, incluindo aqueles que, pelas suas dimensões e obedecendo a preceitos de ordem técnica, obrigam a operações mais rigorosas e exigentes.

2.º escalão

Afiador de ferramentas. — Afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, brocas, machos, caçonetes e ferros de corte.

Analizador de ampolas e tubos de vidro (vidreiro). — Observa e regista as características formais das ampolas e tubos de vidro, utilizando aparelhos adequados, tais como micrómetros, balanças e outros.

Canalizador. — Corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (geral). — Executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Carpinteiro de moldes. — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais.

Funileiro-latoeiro. — Fábrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folhas-de-flandres, zinco,

alumínio, cobre, chapa galvanizada, plásticos para aplicações domésticas e/ou industriais.

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

Fundidor-moldador. — Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Maçariqueiro de tubos de vidro (vidreiro). — Por processos de aquecimento, procede ao encurvamento de tubos de vidro segundo desenho ou medidas. Pode proceder também ao seu enchimento com gases e soldagem final.

Metalizador. — Metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal, por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outros processos, a fim de proteger, decorar ou reconstruir.

Marceneiro. — Fabrica, monta, folneia, transforma e repara móveis, fabrica moldes e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera máquinas de trabalhar madeira, tais como:

- Engenho de furar;
- Garlopa desengrossadeira,
- Plaina de duas e seis faces;
- Tupia;
- Perfiladora vertical;
- Serra de disco ou fita;
- Máquina de lixar.

Pode ainda preparar as ferramentas necessárias à execução dos trabalhos.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista montador de anúncios. — Instala, executa, verifica, conserva, repara e afina instalações eléctricas de reclamos e iluminação em que sejam utilizados tubos contendo *néon* ou outros gases.

Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico). — Procede à mistura da composição de suspensões fluorescentes e é responsável por esta.

Operador de composição de vidro. — Procede à mistura da composição de vidro e é responsável por esta.

Polidor. — Aplica, por processos mecânicos ou manuais, vernizes, poliéster, celulose ou outros, alisando as peças com lixa fina ou fibra vegetal, betumando as fendas e as imperfeições e aplicando nas mesmas aguada da cor pretendida. Este profissional não executa trabalhos em série.

Pintor (geral). — Prepara as superfícies de peças, estrutura de máquinas, etc., e sobre elas aplica camadas de produtos protectores, de decoração, ou outros, como tintas, vernizes e massas especiais.

Pintor (construção civil). — Predominantemente executa qualquer trabalho de pintura e/ou restauro, manual ou mecanicamente, em edifícios, instalações ou utensílios, visando a sua conservação ou adaptação.

Reparador de cabos. — Conhecendo as diversas fases do fabrico de cabos e condutores eléctricos, efectua manualmente, na fábrica, determinadas correcções no isolamento de condutores ou cabos.

Rectificador de feiras. — Profissional especializado em rectificar furos de feiras.

Repuxador. — Prepara e manobra um torno apropriado, no qual monta formas contra as quais enforma chapas metálicas, por rotação, prensagem e/ou alisamento.

Temperador de aço ou de outros metais. — Executa o tratamento térmico do aço ou de outros metais, para lhes dar endurecimento.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — Exclusiva ou predominantemente executa betões, alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Grupo dos profissionais especializados (produção e outros)

Os profissionais deste grupo, de formação prática resultante de treino de curta duração, realizam trabalhos pouco complexos e de tolerâncias longas em regra, que envolvem geralmente operações em número limitado e frequentemente rotineiras.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e/ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

1.º escalão

Acabador. — Com tolerâncias largas, procede ao acabamento de peças.

Acabador (cerâmico). — Executa serviços de acabamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo medidas pouco rigorosas.

Amassador (cerâmico). — Prepara o barro, seja qual for o processo adoptado, para as operações subsequentes.

Assentador de isolamentos. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, aplica produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas, depois de preparadas estas.

A avaxador. — Abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando máquinas apropriadas.

Auxiliar de operador de composição de vidro. — Transporta as matérias-primas e coadjuva o operador de composição.

Boleiro de isoladores de suspensão. — A mão ou à máquina, faz a bola de pasta para fabrico dos respectivos isoladores.

Carpinteiro de bobinas. — Fabrica e monta as bobinas de madeira empregadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de embalagens. — Fabrica diversos tipos de embalagens de madeira ou de material afim.

Carpinteiro de isolamentos. — Fabrica peças de madeira utilizadas no fabrico de certos equipamentos eléctricos.

Chegador. — Nos termos do Regulamento da Profissão de Fogueiro, e sob a exclusiva orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de água e de combustível, sólido ou líquido, aos geradores de vapor, de carregamento normal ou automático. Tem a seu cargo a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. É também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Controlador áudio-visual. — Verifica auditiva e visualmente discos, cassettes, cartridges e/ou outro material fonográfico a fim de detectar eventuais deficiências; coloca o material fonográfico em aparelhagem adequada, mune-se de material apropriado e acciona aparelhagem a fim de movimentar o material fonográfico com o objectivo de se certificar do seu estado de qualidade; vai verificando auditiva e visualmente, por vezes em simultaneidade, as boas condições do material; limpa discos ou outros com ingredientes apropriados; introduz o material em embalagens apropriadas, com os cuidados requeridos; efectua pequenos aperfeiçoamentos finais tais como retoques com tintas especiais, raspagens e rebarbagens.

Cortador ou serrador de metais. — Manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas e/ou outros materiais tendo medidas e formatos preestabelecidos.

Decapador por jacto. — Com auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa e dá polimento às superfícies de determinadas peças ou artigos.

Desmoldador. — Desmolda os isoladores, retirando-os dos moldes.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e *contrôle*.

Enfornador vidreiro. — Faz a enfora da composição de vidro, tanto automática como manualmente, neste último caso sempre que ocorram avarias na parte automática.

Escolhedor inspector de fabrico. — Fora das linhas de fabrico ou montagem, tem a seu cargo a escolha e classificação de produtos adquiridos, fabricados ou em vias de fabricação. Verifica se os mesmos correspondem em características, medidas ou acabamentos às especificações das normas de produção. Através de testes e/ou consultas, detecta e assinala defeitos e inexactidões, efectuando medidos com aparelhos simples ou calibres.

Estanhador. — Com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho ou outros materiais sobre as peças ou materiais para os proteger. Conforme o tipo de metal a aplicar, poderá chamar-se: estanhador, dourador, niquelador, prateador, etc.

Ferramenteiro. — Tem por função manter disponível em número e tipo, distribuir, recolher, inspecionar, preservar e guardar ferramentas e outros materiais, com *contrôle* da movimentação dos mesmos, por meio de tarefas simples de escrita.

Filtrador cerâmico de pasta. — Trabalha com filtros-prensas.

Gazeteiro (cerâmico). — Fabrica caixaria de enfora (gazetas), manual ou mecanicamente, para a cozedura de isoladores.

Impregnador. — Manobra sistemas mecânicos, hidráulicos ou de vácuo, e impregnação de substâncias isolantes ou protectoras.

Jardineiro. — É o responsável pelo tratamento e conservação das zonas verdes nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Lapidador cerâmico. — Lapida isoladores e outras peças, depois da cozedura.

Lavador de automóveis. — Procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

Lubrificador. — Lubrifica máquinas e outros equipamentos mecânicos, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de automóveis. — Procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos. Vê os níveis da caixa de velocidades, baterias e depósito de óleo dos travões, podendo desempenhar as funções de lavador.

Maçariqueiro metalúrgico. — Corta metais por meio de maçaricos oxiacetilenicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxiacorte, e corta placas e/ou peças de metais ferrosos.

Marcador. — Manual ou mecanicamente, marca com cunhos, números, símbolos ou outras referências, para a identificação de peças ou materiais, ou, com o auxílio de escantilhão, traça as peças e marca-as com punções a fim de serem trabalhadas.

Metalizador à pistola. — Pulveriza e projecta metal fundido com equipamento apropriado, para cobrir objectos com uma camada protectora ou decorativa ou para reconstruir superfícies desgastadas ou danificadas.

Moldador de resinas isolantes. — Executa moldações com resinas isolantes.

Montador de baterias. — Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrolito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de estruturas metálicas. — Executa vários trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos pré-fabricados.

Montador de máquinas e peças em série. — Em linhas de montagem, monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Montador de taras. — Monta taras de madeira para embalagem de material eléctrico.

Oleiro formista de lambugem (cerâmico). — Executa apenas algumas peças de olaria, nomeadamente as de pequenas dimensões, e procede a colagens e respectivo acabamento, utilizando formas de lambugem.

Oleiro rodista (cerâmico). — Executa alguns serviços de oleiro, mais simples, em isoladores cujo peso seja inferior a 8 kg.

Operador de enforna e desenforna (cerâmico). — Coloca as peças em caixas ou placas, transportando-as para fornos ou vagonetas, e desmonta os fios das caixas e placas, dentro e fora dos fornos, retirando daqueles os produtos cozidos.

Operador especializado de máquinas (cerâmico). — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande ou pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, poderá chamar-se operador de máquina de amassar, olaria, triturar, prensar, etc.

Pintor especializado. — Aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, tais como tintas, vernizes e massas especiais, sem ter de, previamente, preparar as superfícies a pintar.

Polidor. — Manualmente ou manobrando uma máquina fixa ou portátil, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais. Utiliza discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador de cargas (cerâmico). — Utilizando matérias-primas e corantes adequados, prepara a carga através da sua pesagem e fá-la transportar para os respectivos alcínges.

Preparador cerâmico de vidro. — Predominantemente, após a composição do vidro, serve-se de instrumentos apropriados para verificar a sua densidade, peso e viscosidade, rectificando-o, se necessário, adicionando-lhe ou subtraindo-lhe água. Tem ainda à sua responsabilidade a distribuição de vidro pelos postos de trabalho.

Preparador de laboratório. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um operador de laboratório, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e outras tarefas acessórias, podendo zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

Preparador cerâmico de pasta. — Predominantemente, utilizando máquinas apropriadas, matérias-primas e ingredientes devidamente graduados, prepara a pasta para a sua utilização.

Rebarbador (cerâmico). — Tira as rebarbas das peças prensadas.

Rebarbador-limpador. — Elimina e regulariza superfícies de peças ou objectos metálicos, vazados, soldados, forjados, estampados ou prensados, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Serigrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) *Transportador de serigrafia* — prepara os quadros (forma, desengordura, sensibiliza) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados;

b) *Montador de serigrafia* — dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista à sua reprodução sobre sedas sensibilizadas;

c) *Retocador de serigrafia* — retoca a seda depois do transporte, eliminando pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências;

d) *Impressor de serigrafia* — monta os quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; retira o exemplar impresso e coloca-o no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Torneiro (cerâmico). — Executa serviços de torneamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo operações simples.

Vidrador (cerâmico). — Executa serviços de vidração de isoladores com peso inferior a 8 kg, pequena aparelhagem e outros.

Operador especializado manual. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas. — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade.

6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Ajudante de fabrico (cerâmico). — Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico ou em relação a operações a efectuar.

Servente. — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

Ajudante de motorista. — Profissional, maior de 18 anos, que auxilia o motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica as manobras, carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 — Refeitórios e cantinas

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha. Deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas, dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas; pode colaborar nos serviços de balcão.

Controlador-caixa. — Controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e/ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas. Presta contas dos valores recebidos. Prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc. Ajuda eventualmente noutros serviços do sector.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente. Fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, do aquecimento de água.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade. Fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisição interna devidamente autorizada. Mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo, esboça as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este serviço for da competência do economato. Elabora

as requisições para os fornecimentos que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas. Responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de balcão. — Alimenta o balcão (*self-service*) de pratos confeccionados, de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc. Coloca copos, talheres e guardanapos. Requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita. Prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e receitas, guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

7.2 — Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem. — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro. — Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico de serviço social. — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

Técnico auxiliar de serviço social. — Com o curso de auxiliar de serviço social legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

8 — Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais que um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no ponto 3 da cláusula 3.^a

C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-execuante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificação e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;

g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;

b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

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 de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V:

a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e *contrôle*, técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

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

2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3. Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado. — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- Encarregado de manutenção;
- Encarregado de produção;
- Encarregado de armazém, ou outros.

Chefe de equipa. — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Supervisor-chefe. — Controla e orienta, técnica e disciplinarmente, supervisores e outros profissionais numa linha ou parte de uma linha de montagem ou de fabrico.

Supervisor. — Controla, assiste e orienta tecnicamente um grupo de profissionais das linhas de montagem ou fabrico de material eléctrico ou electrónico na dependência do supervisor-chefe ou de escalão superior.

Caixeiro-encarregado. — No estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-chefe de secção. — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de refeitório ou de cantina. — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprega e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de vigilância. — Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado de limpeza. — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

E) Equivalências de designações profissionais

As designações a seguir discriminadas existentes no contrato colectivo de trabalho de 1974 passam a ter a correspondência que igualmente se indica:

CCT de 1974	CCT actual
Ajudante de fiel de armazém ...	Operador de armazém/conferente, ou fiel de armazém, conforme as funções.
Ajudante de guarda-livros	Primeiro-escriturário.
Agente de métodos	Técnico de métodos e tempos.
Analista de sistemas	Analista informático.
Auxiliar de cozinha	Servente de cozinha, ou empregado de refeitório, conforme os casos.
Chapeiro	Funileiro-latoeiro.
Caixeiro a retalho	Caixeiro.
Caixeiro viajante ou de praça	Caixeiro-viajante ou caixeiro de praça (ou praticista).
Condutor de empilhador	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Condutor de pontes rolantes ...	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Correspondente em língua portuguesa.	Escriturário.
Cortador	Cortador ou serrador de metais.
Primeiro-cozinheiro	Chefe de cozinha.
Segundo-cozinheiro	Cozinheiro.
Encarregado de refeitório	Encarregado de refeitório ou cantina.
Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	Correspondente em línguas estrangeiras.
Fundidor-moldador mecânico ...	Fundidor-moldador.
Funileiro	Funileiro-latoeiro.
Lubrificador de máquinas	Lubrificador.
Metalizador por electrodeposição.	Metalizador.
Operador de máquinas de contabilidade ou escritório.	Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador verificador mecano-gráfico.	Perfurador/verif./operador posto de dados.
Programador mecanográfico ...	Programador informático, ou programador mecano-gráfico, conforme exerça a sua actividade em informática ou em sistemas mecanográficos.
Serralheiro de cunhos e cortantes.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro ferramenteiro	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico reparador	Serralheiro mecânico.
Técnico de electrónica	Técnico de electrónica (montador reparador).
Traçador por desenho	Traçador-marcador.
Vendedor especializado	Vendedor.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam os 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira dos escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturários, dactilógrafos, apontadores e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa serão promovidos após doze meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — a) Os dactilógrafos são equiparados a estagiários para escriturários, sendo promovidos e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço.

b) A partir da entrada em vigor deste CCT, os admitidos como estagiários de apontadores serão promovidos a apontadores nas mesmas condições dos estagiários para escriturários.

c) Os apontadores já ao serviço, que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos a partir da entrada do CCT em vigor, permanecerão numa 3.ª classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

d) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

Estagiários — dois anos;

Apontador de 3.ª [classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 1.4];

Apontador de 2.ª;

Apontador de 1.ª

1.5 — O estágio para operador de máquinas de contabilidade e recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras serão equiparados, para todos os efeitos, a correspondentes em línguas estrangeiras.

1.7 — Carreira de escriturários:

Estagiário;

Escriturário de 3.ª;

Escriturário de 2.ª;

Escriturário de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturário de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.8 — Profissionais de informática e mecanografia:

a) Acesso: reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que

vão desempenhar as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

Estagiário — seis meses;
Assistente — dois anos;
Profissional.

c) Profissionais com carreira: analista, programador (informática/mecanografia): o operador (informática/mecanografia) e o operador de posto de dados/perfurador/verificador passam directamente de estagiário a profissional.

d) Profissionais sem carreira: monitor e preparador informático de dados.

e) Nas carreiras dos profissionais de informática e mecanografia, com excepção do programador informático de dados e do perfurador/verificador/operador de posto de dados, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva. Pode ainda coordenar profissionais da respectiva profissão e distribuir tarefas.

f) Os profissionais de informática e mecanografia presentes ao serviço das empresas não serão prejudicados nas suas carreiras profissionais por falta do respectivo curso de formação e das habilitações exigidas.

g) Para efeitos de integração dos actuais profissionais, contar-se-á a sua antiguidade na profissão ao serviço da empresa.

1.9 — O ajudante de guarda-livros será reclassificado como primeiro-escriurário, sem prejuízo do tempo de carreira e demais regalias adquiridas na anterior categoria.

1.10 — O correspondente de língua portuguesa será reclassificado como escriturário, de acordo com o tempo de serviço naquela categoria e sem prejuízo da respectiva antiguidade.

2 — Profissionais técnico-fabris

2.1 — Carreira profissional:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano;
Profissional (1.º e 2.º anos, 3.º e 4.º anos, 5.º e 6.º anos e mais de seis anos).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador;
Modelador;
Orçamentista;
Operador de laboratório;
Planificador;
Preparador de trabalho;
Radiologista industrial;
Técnico de métodos e tempos;
Técnico de montagens;
Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico de telecomunicações;
Verificador de qualidade.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Anotador de produção;
Mestre forneiro;
Projectista;
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

2.4 — Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico de telecomunicações principal, bem como a de principal dos res antes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º ano, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais

3.1 — Carreira dos profissionais de armazém:

Estes profissionais, com excepção do fiel de armazém, são equiparados, para todos os efeitos, a profissionais especializados do 1.º escalão.

3.2 — Carreira dos profissionais caixeiros:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 17 anos de idade;

b) Os trabalhadores com 17 anos ou mais de idade, que ingressem pela primeira vez na profissão, não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro, logo que complete dois anos na categoria.

4 — Profissionais qualificados

4.1 — Não há carreira profissional para o maquinista (vidro) e o motorista.

4.2 — **a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:**

Aprendiz:

Três anos, se tiverem 14 anos aquando da admissão;
Dois anos, se tiverem 15 ou 16 anos aquando da admissão;
Um ano, se tiverem 17 anos aquando da data de admissão.

Praticante — Dois anos;
Pré-oficial — Dois anos;
Oficial;

b) Os profissionais admitidos com 18 anos ou mais iniciam a sua carreira profissional como praticantes do 1.º ano;

c) O tempo de aprendizagem e de prática, no seu conjunto, será reduzido de um ano e seis meses se, entretanto, o menor for aprovado em exame de forma-

ção profissional a realizar por um júri constituído por três representantes, um oficial, um da associação patronal e um do sindicato, segundo programas oficialmente aprovados, ou se concluir um curso adequado no ensino técnico profissional, desde que, neste último caso, o regime do número seguinte lhe não seja mais favorável.

4.3 — Nas profissões referidas no número anterior, os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — Um ano;

Pré-oficial — Dois anos.

5 — Profissionais especializados

1.º escalão

1 — Período de prática:

a) Praticante — Três anos, quando na data da admissão tiver 14 anos de idade;

b) Praticante — Dois anos, quando na data da admissão tiver 15 ou 16 anos de idade;

c) Praticante — Um ano, quando na data da admissão tiver 17 ou mais anos de idade.

ANEXO III

Medicina do trabalho, higiene e segurança

I — Serviços médicos do trabalho

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão, nos termos da lei (Decreto-Lei n.º 47 511, de 25 de Janeiro de 1967, e Decreto n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, presentemente em vigor), dispor de serviços médicos privativos com pessoal habilitado.

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

3 — A duração do trabalho prestado pelos médicos não pode ser inferior a uma hora por mês, por cada grupo de quinze trabalhadores ou fracção.

4 — As instalações dos serviços médicos deverão estar adequadamente montadas, com respeito pelo disposto na lei.

5 — Caixas de emergência serão colocadas nos locais de trabalho, se o médico assim o julgar conveniente.

6 — Para verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde, serão realizados exames médicos periódicos: anualmente para os menores de 18 anos e maiores de 45 anos; de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

O médico do trabalho, sempre que o risco ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar ou alargar a periodicidade referida.

7 — Os exames serão feitos dentro das horas normais de trabalho e sem desconto de salário.

8 — Aos serviços médicos do trabalho, por si só ou em colaboração com outros serviços especializados da empresa, incumbe estudar e vigiar em especial:

a) As condições de higiene e salubridade da empresa;

b) A protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana.

9 — Para efeito do disposto no número anterior, cumpre ao médico visitar com frequência as instalações da empresa, acompanhado do engenheiro ou técnico responsável.

10 — O médico do trabalho é obrigado a participar ao delegado de saúde e ao Ministério do Trabalho os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória.

II — Higiene e segurança

1 — As empresas cumprirão o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e demais regulamentação complementar.

2 — Designadamente, deverão assegurar:

a) As instalações sanitárias serão separadas por sexo;

b) Os armários individuais terão aberturas para arejamento e serão munidos da fechadura ou cadeado;

c) Os armários individuais serão duplos, em relação aos trabalhadores que estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes;

d) Deverá existir equipamento de protecção individual, para ser usado em caso de insuficiência ou falta de meios técnicos de protecção, sempre que a actividade profissional seja causa de riscos específicos;

e) Os locais de trabalho, de passagem, de descanso ou refeição e instalações sanitárias deverão ser mantidos em boas condições de higiene, sendo a limpeza e conservação efectuada, em princípio, fora das horas de funcionamento;

f) Os resíduos, detritos e desperdícios deverão ser evacuados ou removidos, com a frequência necessária, para não constituírem perigo para a saúde;

g) O arejamento e a iluminação naturais deverão ser apoiados por sistemas de ventilação forçada e de iluminação eléctrica sempre que se mostrem insuficientes;

h) As condições de temperatura e humidade deverão ser mantidas em níveis adequados a evitar prejuízos da saúde;

i) Em relação às tarefas previstas na cláusula 26.ª, n.º 4, deste contrato, deverá ser assegurado o adequado acompanhamento pelos serviços médicos do trabalho;

f) Não determinar a execução de trabalho de montagem das estruturas e máquinas de elevadores a trabalhadores isolados.

3 — O médico do trabalho deverá com regularidade visitar as diversas dependências da empresa e assegurar que as normas do regulamento indicado no n.º 1 sejam cumpridas, quer pela entidade patronal, quer pelos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cumprirão as prescrições sobre segurança e higiene estabelecidas na lei e as concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes em execução daquelas e as orientações dadas pelo médico do trabalho, para o que deverá ter sido satisfeito o determinado na alínea f) da cláusula 79.ª (Comissão segurança-atribuições). Designadamente:

a) Deverão chamar a atenção dos responsáveis quando verificarem deficiências de segurança e higiene;

b) Tomarão as precauções necessárias, de forma a assegurar a sua protecção e a alheia, abstendo-se de quaisquer actos que originem situações de perigo, designadamente alterar, deslocar ou desactivar dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção individual ou colectiva.

5 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam a retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança das máquinas, aparelhagem ou instalações só devem efectuar-se quando estas máquinas, aparelhos ou instalações estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

Lisboa, 5 de Julho de 1977.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Associações Sindicais:

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Alfredo Gonçalves da Silva.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte:

António da Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(A assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Metalúrgicos:

José Manuel Fazendeiro Catarino.

Pelo Sindicato dos Químicos do Centro:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

João Henrique Rodrigues Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:

João Manuel Freire Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação Regional dos Sindicatos de Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos de Empregados de Escritório do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas:

Manuel Hídio Silva Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

José António Joaquim.

Pelos Sindicatos dos Fogueiros do Norte e do Sul:

(A assinatura ilegível.)

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

Eusébio Justino Vieira Albino da Silva.

Pelo Sind. Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

M. Antónia Faro C. Saraiva.

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

Amélia Capitulo.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazéns:

Miguel Guimarães.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Miguel Guimarães.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 255, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes
e a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Entrada em vigor)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1977.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é válido pelo período mínimo legalmente imposto, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de doze meses.

Cláusula 4.^a

(Denúncia)

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração, feito em proposta dirigida pela parte que a pretenda à outra parte.

2 — A denúncia deverá ser feita até dois meses antes do termo do período de vigência.

3 — A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando-a ou apresentando contraproposta.

Cláusula 5.^a

(Alterações parciais)

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 6.^a

(Princípios gerais)

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 7.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 8.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 9.^a

(Comunicação das reuniões)

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 10.^a

(Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais)

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos

termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais do que um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 11.ª

(Local para exercício das funções dos delegados sindicais)

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

Cláusula 12.ª

(Afixação e distribuição de documentos)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 13.ª

(Créditos dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco a oito horas por mês.

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

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

Cláusula 14.ª

(Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um;

b) Empresas de cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — dois;

c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — três;

d) Empresas com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — seis;

e) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6+n-\frac{500}{200}$ representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 15.ª

(Transferência de delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

Cláusula 16.ª

(Despedimento dos delegados sindicais)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

Cláusula 17.ª

(Identificação dos delegados sindicais)

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias gerais

Cláusula 18.ª

(Deveres das entidades patronais)

As entidades patronais devem:

a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;

d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;

e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;

f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

g) Prestar aos departamentos oficiais, ao sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;

h) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;

i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;

j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

l) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;

m) Permitir a fixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;

n) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 19.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;

c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às entidades patronais:

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 no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou da sua classe;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do sindicato e do Ministério do Trabalho;

d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;

e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 21.ª;

f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;

g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;

h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores; e

i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

Cláusula 21.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) O acordo escrito do trabalhador;

b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas em 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

Cláusula 22.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 23.ª

(Trabalho de reformados)

É vedado o trabalho a reformados com pensão superior ao salário mínimo nacional.

Cláusula 24.ª

(Preços e produtos impróprios)

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se praticarem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

Cláusula 25.ª

(Descontos sociais)

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios, com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestações de trabalho

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.ª

2 — A duração do trabalho em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída do pessoal, que não pode constituir sistema.

Cláusula 27.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho extraordinário.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia e cento e vinte horas por ano.

4 — O trabalho extraordinário será pago com o acréscimo de 50 % na primeira hora e de 100 % na segunda.

5 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

CAPÍTULO V

Admissão e carteira profissional

Cláusula 28.ª

As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade e possuam as habilitações mínimas exigidas pela lei e a carteira profissional, se a qualificação do trabalhador o exigir.

2 — Os trabalhadores classificados como caixa só poderão ser admitidos depois de terem completado 18 anos de idade.

Cláusula 29.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores a título experimental é feita por um período não superior a quinze dias, salvo acordo escrito em contrário no qual poderá ser fixado um período experimental até dois meses.

2 — Findo o período da experiência, a admissão torna-se imediatamente efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Durante o período de experiência, o trabalhador está abrangido por todas as estipulações deste contrato.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser fixado um período máximo de quinze dias.

Cláusula 30.ª

(Carteira profissional)

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais.

3 — No prazo de sessenta dias, a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à correcção da reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao sindicato que, sempre que o julgue necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.ª

(Duração de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito aos seguintes períodos de férias:

a) No ano de admissão, desde que verificada no 1.º semestre: dez dias consecutivos;

b) No ano subsequente ao da admissão: vinte e um dias consecutivos;

c) Nos anos seguintes: trinta dias consecutivos.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por, entre outros, doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

Cláusula 32.^a

(Acumulação de férias)

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

2 — 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 vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 33.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 34.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 35.^a

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

Cláusula 36.^a

(Serviço militar)

1 — O trabalhador que for chamado à prestação do serviço militar tem direito a gozar as férias proporcionais do ano da incorporação.

2 — Se por falta de conhecimento antecipado da data da incorporação as férias não puderem ser gozadas na totalidade ou em parte, o trabalhador terá direito a gozá-las logo que regressar do serviço militar e retome o trabalho, em acumulação com as férias desse ano.

3 — Após a cessação do serviço militar e logo que o trabalhador retome o serviço, vence-se o direito a férias desse ano, que deverão ser gozadas nos termos do n.º 3 (duração de férias).

Cláusula 37.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 40.^a

(Descanso semanal)

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá dois meios dias de descanso completar, ao sábado e à segunda-feira, a partir das 13 horas, que para todos os efeitos legais ou convencionais são equiparados ao descanso semanal obrigatório.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

Para todos os efeitos, são considerados feriados, para além dos obrigatórios, a tarde do feriado municipal das localidades onde se situem as respectivas instalações e a tarde de terça-feira de Carnaval, sem prejuízo do que vier a ser consagrado nos editais camarários.

Cláusula 42.^a

(Retribuição em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias feriados obrigatórios, aplica-se o disposto no número anterior, quanto à retribuição.

Cláusula 43.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um dia ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

Cláusula 44.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas, as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente acidentes ou doença, 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 ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento: durante treze dias de calendário;

d) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

e) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

f) Por parte da esposa ou companheira desde que coabite com ela há mais de um ano: dois dias de calendário;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera, se a deslocação o justificar;

h) No dia de aniversário do trabalhador.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

3 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagradas na lei.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

- a) Trabalho feminino;
- b) Trabalho de menores; e
- c) Trabalhadores-estudantes.

a) Trabalho feminino

Cláusula 45.^a

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Quanto ao período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente 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 até noventa dias, nos termos da lei em vigor;

c) Dois períodos de trinta minutos cada um por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, que poderão ser seguidos ou interpolados, de acordo com a conveniência das trabalhadoras e prescrição médica até oito meses após o parto;

d) Dispensa, com perda de vencimento, quando pedida, da comparência até três dias em cada mês ou até cinco dias, quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

Cláusula 46.^a

(Extinção por decisão unilateral e sem justa causa)

1 — Sendo despedida durante a gravidez e até um ano após o parto sem justa causa, a trabalhadora poderá optar:

a) Reintegração, com pagamento de remunerações, subsídios e abonos que teria auferido e manutenção de direitos anteriores;

b) Ou indemnização correspondente à retribuição que venceria desde o dia de despedimento até um ano após o parto, se outra maior não for devida por lei.

b) Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Princípio geral)

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa,

destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo esta, se existir, ser confiada à entidade patronal.

4 — Fica vedada aos menores a carga de transportes de volume com o peso superior a 20 kg.

c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm o direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de duzentas horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora por dia durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercícios dos cursos que frequentem, até ao máximo de trinta dias úteis por cada ano civil.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

6 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

7 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento ou assiduidade em dois anos escolares consecutivos, salvo se a perda em causa for motivada por doença.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

1 — A matéria de cessação do contrato de trabalho fica regulada pelos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, 84/76 e 841-C/76.

2 — As partes obrigam-se a negociar esta matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de trinta dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

CAPÍTULO IX

Sanções

Cláusula 51.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 46.^a e 47.^a da proposta do contrato colectivo de trabalho.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

Segurança social

Cláusula 52.^a

(Previdência e abono de família)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para os regimes de previdência e abono de família ou quaisquer outros em que se

integrem, nomeadamente em matéria de pensão de sobrevivência, nos termos dos respectivos regulamentos e da demais legislação aplicável.

2 — As entidades patronais que, por qualquer motivo que lhes seja imputável, dêem lugar à redução ou eliminação de benefícios de segurança social estabelecidos pelas disposições em vigor indemnizarão o(s) trabalhador(es) lesado(s) por todos os prejuízos daí decorrentes, inclusive por perdas de tempo, despesas e incómodos relacionados com aquela privação total ou parcial.

CAPÍTULO X

Categorias profissionais, retribuições mínimas e subsídio de Natal

Cláusula 53.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as seguintes categorias:

Praticante;
Ajudante;
Segundo-oficial;
Primeiro-oficial;
Caixa;
Embaladeira;
Servente;
Fressureira.

Cláusula 54.^a

(Definição de categorias)

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Caixa. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira. — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente. — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira. — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Cláusula 55.^a

(Promoções)

1 — O praticante logo que atinja 18 anos de idade será obrigatoriamente promovido a ajudante.

2 — O ajudante logo que atinja 21 anos de idade será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial.

3 — O segundo-oficial logo que atinja 25 anos de idade será obrigatoriamente promovido a primeiro-oficial, salvo se a entidade patronal não o considerar apto e requeira exame nos termos da cláusula 58.^a

4 — Se o segundo-oficial passou no primeiro exame, a sua promoção terá efeitos a partir da data de aprovação no exame.

6 — O segundo-oficial que aos 25 anos não seja promovido terá um complemento correspondente a 5 % da remuneração base de três em três anos, até ao limite de três complementos, sendo o primeiro a partir dos 25 anos.

7 — A antiguidade de segundo-oficial, para efeitos dos dois restantes complementos, conta-se a partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de Natal)

1 — A todos os trabalhadores com um mínimo de um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100 % da retribuição mensal e que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao mínimo de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XI

Solução dos conflitos

Cláusula 57.^a

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do sindicato e um representante

de cada associação signatária, que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

2 — Para o efeito cada uma das partes interessadas comunicará à outra o seu representante no prazo de trinta dias após a publicação do presente contrato.

3 — Essa comissão paritária destina-se a tentar resolver os conflitos individuais de trabalho antes de serem submetidos às comissões de conciliação e julgamento e à interpretação e integração de lacunas do presente contrato.

4 — A reunião da comissão paritária pode ser requerida pelo trabalhador ou pela entidade patronal.

5 — A sede da comissão é nas instalações das respectivas associações patronais e os encargos resultantes do seu funcionamento pertencem às mesmas.

CAPÍTULO XII

Exames de promoção

Cláusula 58.^a

(Comissão tripartida)

1 — Para promoção de segundo a primeiro-oficial é criada uma comissão tripartida, constituída por dois representantes do sindicato, dois representantes das associações patronais e um representante da Junta Nacional dos Produtos Pecuários ou, na falta, um representante das actividades económicas.

2 — Para o efeito cada uma das partes interessadas comunicará à outra os seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação do presente contrato.

3 — Para o primeiro exame, as associações patronais lembrarão às empresas com antecedência mínima de um mês os profissionais que atinjam 25 anos de idade, para o que todas as empresas devem enviar à associação um quadro devidamente actualizado do pessoal em serviço.

4 — Requerido o primeiro exame pela entidade patronal, através de carta registada com aviso de recepção, antes de o trabalhador atingir 25 anos deve a comissão reunir nos quinze dias seguintes.

5 — Não comparecendo alguns dos representantes, a comissão reunirá em segunda convocatória oito dias depois.

6 — A ausência em segunda convocatória do representante da associação patronal implicará a promoção automática do segundo-oficial em causa e a ausência do representante do sindicato obrigará o trabalhador a requerer o exame para ser promovido.

7 — Não passando, o profissional pode requerer novo exame de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

8 — Os segundos-oficiais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham 25 cinco anos ou mais anos de idade podem requerer exame de promoção, através de carta registada com aviso de recepção, produzindo esta efeitos a partir da aprovação.

Cláusula 59.^a

(Matéria de exame)

1 — O exame será feito em dois momentos:

- a) O primeiro consistirá em desmanchar e desossar;
- b) O segundo consistirá em corte e simultaneamente contacto com o público.

2 — O local de exame será designado por ambas as partes e supletivamente pelo representante do organismo oficial.

Cláusula 60.^a

(Disposições transitórias)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

*João Campos de Oliveira Fragu
Oscar da Silva.*

Pela Associação Comercial de Viana do Castelo:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes Verdes de Valongo:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Ponte de Lima:
José Freitas de Sá.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:
Rui de Sousa Nunes da Silva.

Pela Associação Comercial do Concelho de Vila Nova de Gaia:
Manuel Carlos Gomes da Silva.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:
*Fernando Monteiro da Silva.
Américo Magano de Oliveira.
José Maria Gonçalves Tavares.*

Pela Associação Comercial de Gaia, ressalvando as cláusulas 5.^a, 24.^a, 28.^a, 31.^a, 40.^a, 44.^a, 46.^a, 49.^a e 55.^a e o n.º 3 do anexo I:
Manuel Carlos Gomes da Silva.

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:
José Freitas de Sá.

Pela Associação Comercial de Arcos de Valdevez:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Melgaço e Monção:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas seguintes:

Tabela salarial:

Primeiro-oficial	7 600\$00
Segundo-oficial	6 600\$00

Ajudante	5 100\$00
Caixa	6 000\$00
Embaladeira (supermercados)	6 100\$00
Servente (talhos)	4 900\$00
Servente-fressureira (estabelecimentos de venda de miudezas)	4 600\$00
Praticante com menos de 16 anos	2 500\$00
Praticante com 16 anos	3 250\$00
Praticante com 17 anos	4 000\$00

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenhem num supermercado ou hipermercado, funções de encarregados, será atribuído um subsídio mensal de 500\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou não, actualmente a ser praticados, e que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 300\$ semanais.

Porto, 28 de Março de 1977.

Pela Associação Comercial de Aveiro:
Albertino de Oliveira.

Pela Associação de Aveiro:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Amarante:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho e Vila da Feira:
Albertino de Oliveira.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga:
(Assinatura ilegível.)

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis	Função
3.1	Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado.
4.2	Primeiro-oficial. Segundo-oficial. Caixa.
5	Ajudante. Embaladeira.
6	Servente. Fressureira.
X-4.2.1	Praticantes.

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:
José Freitas de Sá.

Pela Associação de Ponte de Lima:
José Freitas de Sá.

Pela Associação de Viana do Castelo:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Amarante:
Amadeu Fernando da Costa Fonseca.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes Verdes de Valongo:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes de Braga:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gaia:
Manuel Carlos Gomes da Silva.

Pela Associação Comercial do Concelho de Vila Nova de Gaia:
Manuel Carlos Gomes da Silva.

Pelas Associações Comerciais de Aveiro, Espinho e Ovar:
Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Arcos de Valdevez:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Meigão e Monção:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:
Fernando Monteiro da Silva.
José Maria Gonçalves Tavares.
Américo Magano de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Vila do Conde:
João Campos de Oliveira Fraga.

Pela Associação Comercial de Aveiro:
Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Ovar e S. João da Madeira:
Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Espinho e Vila da Feira:
Albertino de Oliveira.

Depositado em 15 de Julho de 1977, a fl. 54 do livro n.º 1, com o n.º 256, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Associação do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha e o Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência da convenção

Âmbito

Cláusula 1.ª

A presente convenção colectiva de trabalho obriga pela simples assinatura dos representantes da Associação do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha, de um lado, e o Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas, Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte, do outro.

Vigência

Cláusula 2.ª

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, ressalvando-se, porém, os seus efeitos quanto às remunerações e demais regalias sociais, que entrarão em vigor a partir de 1 de Fevereiro de 1977.

2 — Esta convenção será válida pelo período de dezoito meses, passando a vigorar por períodos sucessivamente prorrogáveis, se nenhuma das partes tomar a iniciativa da sua revisão.

3 — Até à entrada em vigor de nova convenção colectiva de trabalho, mantêm-se válidas todas as cláusulas da presente convenção.

Revisão

Cláusula 3.ª

1 — A parte que tomar a iniciativa da revisão desta convenção deverá apresentar à outra proposta es-

crita até sessenta dias antes do seu termo de vigência, devendo esta responder também por escrito nos trinta dias imediatos.

2 — Considera-se imediatamente aceite a proposta inicial, no caso de não ser apresentada contraproposta no prazo indicado no número anterior.

3 — Havendo contraproposta, consideram-se automaticamente abertas as negociações directas, devendo estas estar concluídas nos trinta dias seguintes.

4 — Os prazos referidos nesta cláusula poderão ser prorrogados por mútuo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais e admissões

Cláusula 4.ª

As categorias dos profissionais abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Motoristas marítimos;
- b) Ajudantes de motoristas marítimos.

Cláusula 5.ª

1 — As entidades patronais só podem admitir profissionais inscritos nas escalas deste Sindicato, competindo a este elaborar as respectivas escalas de embarque, reservando-se, porém, o direito de escolha.

2 — As entidades patronais podem recusar a admissão dos profissionais que, já tendo estado ao seu serviço, tenham sido despedidos com justa causa, devidamente provada nos termos da lei.

Admissão para efeitos de substituição

Cláusula 6.^a

1 — As entidades patronais poderão admitir motoristas ou ajudantes de motoristas em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente, doença, serviço militar e licença com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório enquanto durar o impedimento do profissional substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca, por escrito da natureza provisória da prestação da sua actividade.

3 — O contrato com o profissional substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia em que foi admitido provisoriamente.

Direito ao trabalho

Cláusula 7.^a

1 — A entidade patronal é obrigada a manter um motorista e um ajudante em cada traineira.

2 — Pode, a título excepcional, uma traineira ir para o mar pelo período de uma maré só com o motorista ou só com o ajudante, quando no momento da partida um ou outro não compareça sem ter avisado a entidade patronal e se prove a impossibilidade da sua substituição.

3 — Se a falta de motorista ou do ajudante matriculados se mantiver para além de uma maré, a traineira só poderá voltar a sair com inteiro acordo do motorista ou do ajudante e do Sindicato.

4 — Sempre que uma traineira tenha saído apenas com o motorista ou com o ajudante, ela só poderá voltar a sair desde que um ou outro tenha descansado o mínimo de oito horas.

5 — O motorista ou ajudante que sair sozinho para o mar vencerá as remunerações do trabalhador em falta.

a) Se o trabalhador faltoso se apresentar após a chegada da traineira, vencerá a remuneração fixa, que será deduzida ao trabalhador que fez a maré sozinho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

São deveres e garantias das partes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Passar certificado ao tripulante que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar os certificados de trabalho aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e a respectiva remuneração;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os tripulantes, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não exigir do pessoal trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

g) Dispensar os profissionais que sejam dirigentes de instituições de previdência, para desempenho das suas funções, quando devidamente fundamentadas pelo Sindicato respectivo;

h) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e, neste caso, com pagamento integral da remuneração mensal auferida;

i) Permitir a fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

j) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais.

Deveres dos trabalhadores

Cláusula 9.^a

São deveres dos profissionais;

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações como profissional;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Dar estrito cumprimento à presente convenção em matéria da sua competência;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

m) É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as das máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens e segurança da embarcação;

n) Matricular-se, dentro das traineiras da mesma empresa, na que pela entidade patronal lhe for designada, desde que não se verifique violação das garantias do profissional, nos casos e termos previstos nos artigos 23.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Garantias do trabalhador

Cláusula 10.ª

Garantias gerais;

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Em caso algum, diminuir a remuneração ou baixar de categoria, salvo acordo escrito do trabalhador, de forma que essa modificação resulte ou possa resultar diminuição de remuneração;

d) Em caso algum, baixar a sua categoria ou encarregá-lo de serviços não compreendidos na sua categoria profissional;

e) Despedir e readmitir o profissional, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

f) Opor-se de qualquer forma ao exercício das funções sindicais para que o profissional tenha sido eleito.

2 — A violação por parte da entidade patronal do disposto nesta cláusula dá ao profissional a faculdade de rescindir a convenção, com direito à indemnização fixada na cláusula de despedimento sem justa causa.

Cláusula 11.ª

Quando no acto da transmissão da embarcação para a empresa adquirente e desde que o trabalhador esteja interessado em continuar ao seu serviço, será esta obrigada a redigir um documento em como se responsabiliza por todos os direitos que o trabalhador tinha na empresa transmitente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

1 — O número de horas de trabalho que os profissionais se obrigam a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho durante as reparações das traineiras será de nove horas diárias, no total de quarenta e cinco

horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, inclusive.

3 — No período de laboração da pesca e caso existam paragens por avarias nas redes ou no caso da embarcação, que não sejam da competência dos profissionais abrangidos por esta convenção, os referidos profissionais ficam livres da sua permanência a bordo até à conclusão da avaria, a menos que tenham de executar serviços de aquecimento das máquinas, esgoto ou manobras da traineira.

CAPÍTULO V

Remuneração ao trabalho

Cláusula 13.ª

1 — Entende-se por remuneração os vencimentos fixos e variáveis e caldeiradas.

2 — Durante o período de actividade os profissionais têm direito às seguintes remunerações mínimas:

Motoristas — remuneração quinzenal fixa de 2500\$ e percentagem de 1,1 % sobre o rendimento da pesca;

Ajudantes — remuneração quinzenal fixa de 2250\$ e percentagem de 0,5 % sobre o rendimento da pesca.

3 — Além da remuneração mensal, será paga diariamente no escritório, aos motoristas e ajudantes de motoristas, uma caldeirada no valor de 100\$ diários, quando o valor das pescas atingir a verba necessária para a mesma, segundo as condições de matrícula.

4 — Sempre que o valor do pescado não atingir a verba necessária para aquela caldeirada, será a verba que existir dividida em partes iguais por todos os membros da tripulação.

5 — Sempre que haja aumento de caldeirada para os restantes membros da tripulação, aumenta proporcionalmente em relação ao motorista e ajudante de motorista.

6 — Durante o período de reparação anual, os profissionais têm direito às seguintes remunerações mínimas, que substituem as fixadas no n.º 2 desta cláusula:

Motoristas — remuneração mensal fixa de 7500\$;
Ajudantes — remuneração mensal fixa de 7000\$.

a) Considera-se como reparação anual o período que terá a duração de dois meses, em cada ano, durante os quais a embarcação fica sujeita às reparações e ou transformações anuais das suas máquinas e todo o equipamento que seja de competência dos profissionais abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

b) Tal período poderá decorrer em qualquer época do ano e de forma consecutiva ou alternada.

c) O período de reparação poderá prolongar-se para além do tempo referido na alínea a), no caso de reparação ou transformação que o justifiquem.

d) Deixam de vencer as remunerações referentes a este período os profissionais que durante o seu curso estejam de férias ou não prestem serviço efectivo.

e) Vencem as remunerações próprias da reparação os profissionais que de forma efectiva colaborem na reparação de quaisquer embarcações da empresa.

f) A remuneração de qualquer período de reparação inferior a um mês será a resultante da multiplicação do vencimento diário de tal período, pelo dia do mês em que a reparação se considera terminada.

Cláusula 14.ª

1 — Todos os profissionais abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho terão de receber, até ao dia 20 de Dezembro de cada ano, o 13.º mês de montante igual à remuneração mensal fixa.

2 — Os profissionais que não tenham um ano de serviço até ao dia 20 de Dezembro receberão uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Aos profissionais abrangidos por esta convenção colectiva, em relação aos quais tenha cessado o serviço na empresa antes de 20 de Dezembro, este subsídio será pago proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Prémio de produção

Cláusula 15.ª

1 — O armador terá de pagar no final da safra aos profissionais abrangidos por esta convenção uma parte igual à dos restantes membros da tripulação correspondente ao prémio de produção.

2 — Mantém o direito ao prémio de produção, em quantia proporcional ao tempo de serviço, os trabalhadores que tenham desembarcado por motivo de doença, acidente de trabalho ou despedimento e que, na altura do desembarque, já tenham atingido produção que lhes desse direito, sendo o restante do prémio atribuído ao trabalhador que se encontre em serviço no final da safra.

3 — O prémio de produção será sempre pago no final da safra, altura em que o trabalhador que desembarcou poderá reclamar.

CAPÍTULO VI

Férias

Cláusula 16.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho têm direito a trinta dias de férias, com o vencimento da média mensal do total das remunerações (vencimento mensal fixo, mais percentagem sobre a pesca e caldeirada) auferidas no ano anterior.

2 — O direito a férias vence-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O trabalhador que no ano da sua admissão ao serviço da entidade patronal não tiver completado um ano de serviço efectivo até 31 de Dezembro vencerá no ano subsequente férias proporcionais ao serviço prestado no ano da sua admissão.

4 — Cessando a convenção de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o proporcional de serviço prestado a partir de 1 de Janeiro até ao período da sua cessação.

5 — As férias são gozadas seguidamente, salvo acordo escrito entre as partes para que sejam gozadas interpoladamente.

6 — Mantém o direito a férias os trabalhadores que desembarquem por motivo de doença, acidente de trabalho ou motivo atendível.

7 — Aos trabalhadores que tiverem de prestar serviço militar obrigatório ser-lhes-ão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se já as tiverem gozado. No ano do seu regresso, ser-lhes-ão concedidas férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da sua incorporação.

8 — A época da entrada das férias é de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

9 — Caso não exista acordo das partes, o período de férias será fixado entre Maio e Outubro, inclusive, devendo, porém, a entidade patronal comunicar ao trabalhador, com período nunca inferior a trinta dias, a data do início das férias dentro dos períodos previstos.

10 — A entidade patronal é obrigada a comunicar por escrito, em carta rubricada pelo trabalhador, ao sindicato outorgante a data em que as férias começam e acabam.

11 — O direito a férias não pode ser substituído por remuneração.

12 — Se não forem concedidas férias ao trabalhador dentro dos prazos previstos, as mesmas serão pagas em triplicado.

13 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção de trabalho, além do período normal de férias, têm direito a um subsídio de igual valor ao da remuneração referida no n.º 1 desta cláusula.

Subsídio de reparação

Cláusula 17.ª

1 — Quando as traineiras receberem reparação mecânica ou de construção naval fora do porto de Leixões, os profissionais abrangidos por esta convenção receberão um subsídio de 50\$ (dias úteis), acrescidos das despesas de transporte.

2 — Sempre que a entidade patronal assegure a deslocação, dos estaleiros de Gaia, Ouro e Afurada, para

o almoço dos profissionais ao seu serviço, fica desobrigada do disposto no número anterior.

3 — Aos trabalhadores que façam reparação mecânica ou naval dos estaleiros de Leça da Palmeira o armador pagará aos mesmos as despesas de transportes públicos de ida e volta para Matosinhos.

4 — Sempre que o armador tenha interesse que a traineira receba reparação mecânica ou de construção naval fora dos portos do Douro e Leixões, o mesmo terá que pagar as despesas de estadia e transporte (semanais) aos profissionais que se encontrem ao serviço na embarcação. O tempo das viagens contará como horário normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Faltas

Definição

Cláusula 18.ª

1 — O capítulo de faltas será regulado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, ou por outro decreto-lei que o venha a substituir.

2 — Durante os períodos de actividade da embarcação, considera-se falta a ausência do trabalhador na hora e local de saída da embarcação.

3 — Fora dos períodos referidos no número anterior, falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado e, neste caso:

a) No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que este está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta;

b) Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho;

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

Tipos de faltas

Cláusula 19.ª

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

e) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nesta cláusula.

Cláusula 20.ª

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

2 — Até onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso, por altura do casamento.

3 — Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta.

4 — Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

5 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

6 — Determinam perda de remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício das suas funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas pelas comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência respectivo;

c) As dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

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

a) Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível;

b) O não cumprimento do disposto na alínea anterior torna as faltas injustificadas;

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

Faltas injustificadas

Cláusula 21.ª

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

3 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na alínea seguinte:

a) Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Impedimentos prolongados

Cláusula 22.ª

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o profissional o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

Regresso do trabalhador

Cláusula 23.ª

1 — Terminado o impedimento, o profissional deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o seu lugar.

2 — As entidades patronais que se oponham a que os profissionais retomem o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, ficam obrigadas a pagar as indemnizações previstas na cláusula 28.ª.

CAPÍTULO VIII

Da cessação da convenção de trabalho

Cláusula 24.ª

A convenção de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, existindo justa causa.

Cláusula 25.ª

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo a convenção de trabalho, quer esta tenha prazo ou não.

2 — A cessação 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 de acordo revogatório segundo as quais se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

CAPÍTULO IX

Cláusula 26.ª

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumentos de regulamentação colectiva, ou que torne praticamente impossível a subsistência das normais relações de trabalho entre o trabalhador e a entidade patronal.

3 — Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos dos trabalhadores:

a) Inobservância repetida e injustificada das regras directivas e referentes ao modo de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa;

e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;

f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 27.ª

1 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar obedecerá às normas dos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, 84/76 e 841-C/76.

Indemnizações por despedimentos

Cláusula 28.ª

Sempre que a empresa efectue um despedimento sem justa causa, ficará o profissional com direito a receber:

a) O vencimento respeitante ao mês em que se verifique o despedimento;

b) Um mês de remuneração por cada ano de serviço, com um mínimo de três meses, ou a sua reintegração na empresa;

c) Tem ainda o profissional direito às prestações pecuniárias que deveria ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

Denúncia unilateral da convenção pelo trabalhador

Cláusula 29.^a

1 — Os profissionais que se despedirem sem justa causa deverão avisar as entidades patronais com uma antecedência de dois meses, ou um mês, conforme tenham mais ou menos de dois anos de serviço, respectivamente.

2 — A falta de aviso prévio previsto nesta cláusula obriga os profissionais ao pagamento de uma indemnização igual à remuneração correspondente.

Cláusula 30.^a

1 — O trabalhador poderá rescindir, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;

d) Falta culposa das garantias de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação da convenção nos termos das alíneas b) a e) desta cláusula confere aos trabalhadores o direito à indemnização prevista na cláusula 28.^a

CAPÍTULO X

Sanções abusivas

Cláusula 31.^a

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 9.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência;

d) Denunciar o não cumprimento desta convenção e legislação por parte da entidade patronal;

e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando

levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) desta cláusula, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), se já então o trabalhador servia a empresa.

3 — Igualmente se presume abusivo o despedimento efectuado até cinco anos após a data da apresentação da candidatura, quando a não venha a exercer, às funções referidas na alínea c), quando o trabalhador já então servia a empresa.

Consequências da aplicação de sanções abusivas

Cláusula 32.^a

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos desta convenção, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 28.^a;

b) Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da remuneração perdida e, no caso da alínea c) da cláusula 30.^a, não será nunca inferior a vinte vezes aquelas quantias.

Multas

Cláusula 33.^a

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção, constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 34.^a

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho, contribuirão para a Caixa de Previdência do Pessoal da Marinha Mercante Nacional.

Seguros de acidentes de trabalho

Cláusula 35.^a

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para o caso de morte ou incapacidade absoluta permanente, determinada por acidente de trabalho para os profissionais ao seu serviço, no valor global de 50 000\$, valor que será pago à viúva, ou na sua falta aos filhos ou ainda na falta destes aos ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário.

2 — A entidade patronal, directamente ou por intermédio da sua seguradora, indemnizará os profissionais

abrangidos por esta convenção de trabalho, em caso de perda total da embarcação, no montante de 5000\$ a cada um. No caso de a entidade patronal não poder assegurar trabalho nas condições previstas nesta convenção, indemnizará os trabalhadores de acordo com a cláusula de despedimentos sem justa causa.

CAPÍTULO XII

Cláusula 36.ª

1 — Sempre que o navio regressa à terra, todo o profissional terá direito a, pelo menos, duas horas de descanso, contadas a partir de considerados executados todos os trabalhos necessários para o regresso.

2 — Se, passada uma hora da estipulada pelo mestre para o pessoal estar a bordo para a saída, aquele não estiver, os profissionais abrangidos por esta convenção poderão abandonar o navio sem que lhes possam ser aplicadas sanções.

3 — Após a chegada da sexta-feira e depois de concluídos todos os trabalhos normais, os profissionais terão direito a descanso semanal até às vinte e quatro horas de domingo.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 37.ª

Tudo o que não estiver expressamente previsto nesta convenção colectiva de trabalho será regulado pelas leis gerais de trabalho, pelo Regulamento de Inscrição Marítima e outras leis em vigor ou que vierem a ser promulgadas.

Matosinhos, 20 de Junho de 1977.

As comissões negociadoras:

Pelo Sindicato:

*José Duarte da Costa Pinto.
António dos Reis.
Albino da Silva Pontes.
Henrique Pinho Moreira.
José da Silva Gomes.*

Pela Associação do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha:

*Joaquim José Mota.
(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista no quadro anexo àquele decreto-lei e a não possibilidade de a incluir neste contrato coletivo, propõe-se a Associação do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha e o Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte, para numa melhor entrada em vigor do CCT, entregar até ao fim do próximo mês de Outubro um projecto com aquela classificação.

Matosinhos, 5 de Julho de 1977.

Pela Associação do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha:

*Joaquim José Mota.
(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Distrito do Norte:

*José Duarte da Costa Pinto.
Albino da Silva Pontes.
José da Silva Gomes.*

Depositado em 15 de Julho de 1977, a fl. 54 do livro n.º 1, com o n.º 257, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT dos jornalistas

Rectificação

Para os devidos efeitos se declara que, por lapso, no texto da convenção referida incluída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, 1.ª série, de 22 de Abril passado, foi incorrectamente publicada a cláusula seguinte, cuja redacção, de acordo com o original depositado no Ministério do Trabalho, é como segue:

Cláusula 42.ª

1 — Os jornalistas têm [...] até ao máximo de três diuturnidades.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

UNIÃO DAS ASSOCIAÇÕES DE COMERCIANTES DOS CONCELHOS LIMITROFES DE LISBOA E OUTROS (UNACOL).

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e objecto

ARTIGO 1.º

Denominação e duração

1 — Nos termos da lei portuguesa, é constituída, para vigorar por tempo indeterminado, a Unacol, União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e Outros, adiante designada apenas por Unacol.

2 — As associações de comerciantes provenientes das transformações dos grêmios do comércio, então integrados na Federação dos Grêmios do Comércio de Lisboa e indicados em anexo, são consideradas sócios fundadores da Unacol, a qual recebe, por transmissão, todos os valores activos e passivos daquela Federação.

3 — A Unacol constitui uma organização associativa de direito privado sem fins lucrativos.

4 — A Unacol goza de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira.

ARTIGO 2.º

Sede

1 — A Unacol exerce a sua actividade em relação ao distrito de Lisboa e tem a sua sede em Algés, podendo, todavia, ser transferida para outro concelho ou localidade, criar delegações ou quaisquer formas de representação noutros locais, no âmbito destes estatutos.

2 — Podem filiar-se na Unacol quaisquer associações cujo âmbito seja idêntico aos das associações fundadoras.

ARTIGO 3.º

Objecto genérico

A Unacol tem por objecto genericamente:

- a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos das associações nela integradas, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio e, conseqüentemente, da economia nacional;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso e justiça social.

ARTIGO 4.º

Objectivos específicos

Compete em especial à Unacol:

a) Assegurar a defesa e a representação das associações filiadas:

- 1) Junto do Governo Português;
- 2) Junto de quaisquer entidades nacionais ou estrangeiras, públicas ou privadas, dedicadas à actividade do comércio ou empresários em geral;
- 3) Junto da opinião pública, directamente ou através dos meios de comunicação social;
- 4) Junto das associações sindicais ou similares, nomeadamente procedendo a negociações de convenções colectivas de trabalho, gerais ou parciais, vinculadoras de todos os que não se excluam expressamente antes da sua assinatura ou após o conhecimento do seu conteúdo;

b) Estudar e divulgar todos os assuntos que interessem à actividade comercial dos seus membros:

- 1) Criar, manter e desenvolver serviços de interesse comum às associações filiadas e seus representados, de modo a satisfazer as solicitações apresentadas, nomeadamente sobre aspectos fiscais, económicos e sociais, incluindo nestes a interpretação e aplicação das normas de direito do trabalho e segurança social;

c) Organizar e manter actualizado o cadastro das associações integradas;

d) Colaborar na regulamentação das actividades comerciais, de modo a combater o exercício ilegal das mesmas, bem como qualquer forma de concorrência desleal;

e) Lutar pela criação e aperfeiçoamento do estatuto do comerciante;

f) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

g) Estudar e defender, na generalidade, os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

h) Arbitrar, quando solicitada, os diferendos entre as associações integradas;

i) Promover a formação profissional do comerciante nas práticas modernas de gestão administrativa e mar-

- *keting*, quer isoladamente, quer em colaboração com o sector privado e público;
- f) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas relacionados com a actividade dos seus associados;
- l) Lutar pela fixação de justas margens de comercialização e sua correspondente actualização;
- m) Participar activamente na feitura das leis e sua regulamentação com incidência directa ou indirecta na actividade do comerciante;
- n) Desempenhar, em geral, quaisquer outras funções de interesse para as entidades associadas, desde que lhe venham a ser reconhecidas ou conferidas por lei.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 5.º

Sócios fundadores

As associações de comerciantes constantes no anexo referido no n.º 2 do artigo 1.º são desde já sócios de pleno direito, quer tenham ou não resultado da transformação dos antigos grémios de comerciantes.

ARTIGO 6.º

Representação

A Unacol representa todas as entidades nela livremente filiadas, podendo ser admitidas, como seus membros, as associações de comerciantes que, nos termos do artigo seguinte, o requeriram.

ARTIGO 7.º

Admissão

1— As associações não fundadoras serão admitidas na Unacol mediante protocolo de adesão, subscrito pela direcção, desde que verificada a conformidade estatutária e funcional dos associados.

2— O protocolo de adesão será precedido de estudo para verificação dos requisitos estatutários, os quais, a não se verificarem, implicarão a denegação.

3— Da deliberação da direcção que recuse a admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor por dois ou mais associados. O recurso será apreciado em reunião ordinária.

4— O prazo para a interposição do recurso é de dez dias a contar da data em que o interessado tiver conhecimento da denegação.

ARTIGO 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- 2) Beneficiar os serviços e iniciativas da Unacol;
- 3) Beneficiar dos fundos constituídos pela Unacol de acordo com a sua finalidade e nos termos que vierem a ser regulamentados;
- 4) Fazerem-se representar pela Unacol ou por organização associativa em quem esta, de comum acordo, delegue, perante organismos patronais ou sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesse de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho.

ARTIGO 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1) Desempenhar os cargos para que forem eleitos;
- 2) Contribuir financeiramente para a Unacol nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos a

aprovar, nomeadamente no que respeita ao pagamento da jóia e quotas;

- 3) Participar nas actividades da Unacol de modo a prestigiar o seu bom nome e o dos seus representados;
- 4) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos em sua representação, pela Unacol;
- 5) Acatar as resoluções dos órgãos da Unacol;
- 6) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

ARTIGO 10.º

Regime disciplinar

1— As associações que infringam os deveres estabelecidos nos estatutos ou nos regulamentos da Unacol ficam sujeitas, conforme a gravidade da falta, às seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até ao montante da quotização de um ano;
- d) Suspensão até dois anos;
- e) Irradiação.

2— Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem prévia audiência da associação visada, à qual deverá ser dado conhecimento por escrito dos factos que constituem matéria de acusação.

3— Para apresentação da sua defesa a associação visada terá um prazo de vinte dias.

4— Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de trinta dias, sem prejuízo de eventual recurso aos tribunais.

ARTIGO 11.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

- 1) As associações que se demitirem. O pedido de demissão deve ser dirigido à direcção da Unacol em carta registada com aviso de recepção e antecedência não inferior a trinta dias;
- 2) As associações que se extingam;
- 3) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quota, não o liquidarem nem o justificarem no prazo de trinta dias após terem sido notificados para o efeito, por carta registada com aviso de recepção;
- 4) Os que forem irradiados nos termos do artigo 10.º;
- 5) Qualquer que seja o motivo, a associação que perca a sua qualidade de associado perde o direito ao património social e fica obrigada ao pagamento de quotas durante os três meses subsequentes à respectiva comunicação.

CAPÍTULO III

Das eleições dos órgãos associativos, sua composição e funcionamento.

SECÇÃO I

Das eleições

ARTIGO 12.º

Não podem votar nem ser votados os elementos representativos das associações integradas que tenham em dívida contribuições correspondentes a mais de três meses.

ARTIGO 13.º

Só podem ser eleitos os representantes das associações filiadas na Unacol que preencham os requisitos que nelas são exigidos para o exercício de cargos directivos.

ARTIGO 14.º

1 — A apresentação de candidaturas terá lugar até quinze dias antes do dia marcado para a eleição.

2 — A apresentação da candidatura consiste na entrega ou envio das listas, com a designação dos membros a eleger, acompanhada da declaração da qualidade de candidatos por parte destes.

3 — Esta declaração será acompanhada da prova dos requisitos de elegibilidade referidos nos artigos 13.º e 14.º

4 — A apresentação de candidaturas será feita pela direcção ou por eleitores que disponham de, pelo menos, 15 % do número de votos totais relativos às associações integradas.

5 — Para o efeito do número anterior, deverão as associações integradas enviar até trinta dias antes da realização das eleições uma relação nominal de todos os seus sócios, que sirva de base à atribuição do número de votos, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 27.º destes estatutos, e bem assim a relação dos seus corpos gerentes.

ARTIGO 15.º

As associações candidatas aos corpos gerentes da Unacol devem ser devidamente identificadas não só pela referência à sua denominação, mas também pela indicação de um seu representante e um substituto, aos quais caberá o desempenho dos cargos em caso de eleição.

ARTIGO 16.º

1 — As listas conterão todos os candidatos aos diversos lugares, sem o que não serão recebidas.

2 — As listas serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

3 — As listas estarão patentes na sede da Unacol desde a data da sua recepção até ao dia da eleição.

ARTIGO 17.º

1 — As listas de votos terão a forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm, serão em papel branco, liso, não transparente, sem marca ou sinal exterior, e conterão, impressos ou dactilografados, os nomes dos candidatos e seus representantes.

ARTIGO 18.º

1 — Não é permitido o voto por procuração.

2 — A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto na sede da Unacol, nela tendo assento representantes de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

3 — A assembleia eleitoral terá a duração previamente fixada e referida na convocatória.

ARTIGO 19.º

1 — A votação é secreta.

2 — Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos das listas mais votadas.

3 — Os eleitos tomam posse no prazo máximo de trinta dias, sem o que a eleição será considerada nula e de nenhum efeito.

SECÇÃO II

Do exercício dos cargos

ARTIGO 20.º

1 — Constitui infracção disciplinar o não exercício dos cargos para que haja sido eleito, excepto se for atendido o pedido de escusa dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, com fundamento em motivo de saúde ou outro atendível.

2 — Sobre o pedido de escusa, o presidente da mesa da assembleia geral decidirá no prazo de dez dias, cabendo recurso para a assembleia geral.

ARTIGO 21.º

São causas de perda de mandato a perda da qualidade de sócio da associação integrada.

ARTIGO 22.º

Nenhum membro dos corpos gerentes pode ser eleito para mais do que um órgão da Unacol.

SECÇÃO III

Dos órgãos associativos, sua composição e funcionamento

ARTIGO 23.º

1 — São órgãos da Unacol:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção.

2 — A duração dos mandatos é de dois anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

ARTIGO 24.º

1 — A assembleia geral é constituída pelos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Cada associação deverá fazer-se representar na assembleia geral por um mínimo de três e um máximo de cinco elementos dos seus corpos gerentes, devendo o direito de voto ser exercido apenas por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

3 — As associações comunicarão à Unacol, até 15 de Abril de cada ano em que se realizem eleições, nos termos estatutários, a identificação dos seus representantes, bem como as substituições, quando as houver.

4 — A falta de indicação implica a manutenção do mandato aos anteriores representantes.

5 — A assembleia geral é presidida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

ARTIGO 25.º

Competência e atribuições

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa;
- b) Eleger e destituir o conselho fiscal;
- c) Eleger e destituir a direcção;
- d) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas, os orçamentos e programas de actividades apresentados pela direcção;
- e) Aprovar os regulamentos internos da Unacol;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da Unacol;
- g) Transferir a sede para qualquer localidade do distrito de Lisboa;
- h) Julgar em recurso, nos termos estatutários, a aplicação de sanções por parte da direcção;
- i) Deliberar sobre a alteração dos estatutos da Unacol;
- j) Deliberar sobre todas as matérias que por lei ou por estes estatutos lhe sejam conferidas;
- l) Deliberar sobre a dissolução da Unacol, nomeando os seus liquidatários;
- m) Fixar as bases e limites a respeitar nas negociações de convenções colectivas de trabalho.

2 — Nos casos de destituição da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou da direcção, a assembleia geral regulará os termos da gestão da Unacol até à realização das novas eleições, que deverão efectuar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da assembleia geral que motivou a sua destituição.

ARTIGO 26.º

Convocatória e agenda

1 — A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada, expedida com a antecedência mínima de quinze dias, na qual se indicará a

data, hora e local da reunião, bem como a respectiva agenda.

2— O prazo referido no número anterior poderá ser reduzido a oito dias, no caso de necessidade de convocação de reunião urgente extraordinária.

3— A convocatória é assinada pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, sucessivamente, pelo vice-presidente ou secretários.

ARTIGO 27.º

Reuniões

1— A assembleia geral reúne ordinariamente para eleição, aprovação de contas e orçamento e extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa de, pelo menos, três quartos dos membros do conselho fiscal ou da direcção ou ainda de 50 % dos sócios.

2— Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3— A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes associados que representem, pelo menos, 51 % do total de votos; trinta minutos mais tarde funcionará, seja qual for o número de membros presentes ou representados.

4— Cada associação disporá de tanto votos, até ao máximo de oito, quantos os comerciantes que representa, na proporção de um voto por cada duzentos e cinquenta comerciantes.

5— Todas as associações com menos de duzentos e cinquenta comerciantes disporão de um voto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

ARTIGO 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois vogais substitutos, eleitos pela assembleia geral de entre as associações integradas.

ARTIGO 29.º

Competência e atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa, pelo menos, trimestralmente e fiscalizar os actos de administração financeira;
- b) Dar parecer sobre o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares ou rectificativos;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício apresentado pela direcção;
- d) Dar parecer económico e financeiro sobre a aquisição ou alienação de imóveis da Unacol;
- e) Dar parecer sobre a fixação ou alteração do quantitativo da jóia e da quota;
- f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos presentes estatutos.

ARTIGO 30.º

O conselho fiscal reúne ordinariamente em cada trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros ou a pedido da direcção.

SECÇÃO V

Direcção

ARTIGO 31.º

Composição

1— A direcção é composta por cinco membros efectivos — um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secre-

tário e um vogal — e cinco suplentes, que pertencerão às respectivas associações dos membros efectivos, sem que esse facto os vincule ao cargo de membro a substituir.

2— No caso de se verificar o impedimento definitivo por parte de um membro efectivo, a vaga resultante será preenchida pelo seu substituto, que passará a membro efectivo.

3— A associação respectiva proporá, no prazo de quinze dias, novo substituto, sujeito a rectificação da assembleia geral.

4— Da direcção não poderá fazer parte mais do que um membro efectivo proveniente de cada um dos organismos integrados.

ARTIGO 32.º

Competência do presidente da direcção

1— Compete ao presidente da direcção:

- a) Representar a Unacol em juízo e fora dele;
- b) Convocar a direcção e presidir às suas reuniões;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade da Unacol e orientar superiormente os respectivos serviços;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por força legal ou estatutária.

2— Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que nele forem delegar.

ARTIGO 33.º

Competência da direcção

Compete à direcção:

- a) Criar, organizar e dirigir serviços, contratar pessoal de chefia, técnico, administrativo e auxiliar, se necessário;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- c) Estudar os pedidos de adesão de associações e subcrever os protocolos de adesão ou rejeitar o respectivo pedido, nos termos do artigo 7.º;
- d) Elaborar anualmente o programa de actividade, orçamento, relatório e as contas dos exercícios, os quais serão submetidos à apreciação da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal;
- e) Propor à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, a fixação de quotas, jóias ou quaisquer outras contribuições para os fundos da Unacol. As quotas e jóias constarão de mapa anexo;
- f) Aplicar sanções nos termos deste estatuto e do regulamento interno;
- g) Contrair empréstimos em nome da Unacol, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- h) Editar um boletim periódico de formação técnica e informação comercial;
- i) Elaborar propostas de regulamentos internos;
- j) Aprovar os regulamentos privativos das secções;
- l) Exercer todas as outras funções legais e estatutárias;
- m) Gerir a Unacol.

ARTIGO 34.º

Reuniões e vinculações

1— A direcção reunirá semanalmente.

2— Na última reunião de cada mês é obrigatória a presença de todos os seus membros efectivos.

3— As ausências deverão ser justificadas.

4— Nas restantes reuniões semanais, sempre que um membro efectivo não possa comparecer, deverá providenciar de modo a ser representado pelo substituto.

5— Para obrigar a Unacol são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma, necessariamente, a do presidente ou do vice-presidente.

6— Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem tenham sido conferidos os competentes poderes.

CAPÍTULO IV

Das secções, sua constituição e funcionamento

ARTIGO 35.º

Secções

1 — As actividades representadas pela Unacol agrupam-se em secções, consoante as afinidades existentes entre os vários ramos de negócio.

2 — A criação e extinção das secções compete à direcção, cabendo recurso para a assembleia geral, nos termos e prazos a fixar em regulamento privativo.

3 — As secções reger-se-ão por regulamento privativo aprovado pela direcção.

4 — Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondam as suas actividades comerciais.

5 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos presentes estatutos.

6 — Sem prejuízo da criação de novas secções, consideram-se desde já existentes as seguintes:

- a) Perfumaria, vestuário e calçado;
- b) Livrarias, papelerias, tabacarias, artigos de fotografia e brinquedos;
- c) Drogarias, ferragens, químico-agrícolas e materiais de construção;
- d) Casas de pasto, tabernas e outros estabelecimentos de bebidas;
- e) Electro-domésticos, louças, vidros, *ménagerie* e utilidades;
- f) Móveis, decorações, tapeçarias e artesanato;
- g) Alimentação;
- h) Talhos;
- i) Diversos.

ARTIGO 36.º

Mesas das secções

1 — Cada secção é dirigida por uma mesa directiva, constituída por um presidente, que a representará, e por um número de vogais não superior a dez.

2 — Nas suas ausências ou impedimentos, o presidente será substituído nos termos do regulamento interno.

3 — Os membros da mesa serão eleitos pelos membros das associações inscritas na secção, de harmonia com o regulamento interno.

4 — Compete às mesas das secções:

- a) Orientar e coordenar as actividades representadas na respectiva secção;
- b) Elaborar o regulamento privativo da secção e submetê-lo à apreciação da direcção;
- c) Zelar pelo cumprimento do regulamento interno e demais disposições estatutárias;
- d) Convocar as reuniões da secção e dirigir os trabalhos;
- e) Elaborar anualmente um relatório sobre a actividade da respectiva secção.

ARTIGO 37.º

Competência das secções

1 — Compete às secções:

- a) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nelas agrupadas, submetendo-os à consideração da direcção;
- b) Emitir pareceres sobre os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- c) Prestar as informações que pela direcção lhes forem solicitadas;
- d) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;
- e) Exercer todas as outras funções que por estes estatutos lhes forem atribuídas.

2 — As deliberações das secções que exorbitem a sua competência regulamentar serão ineficazes, salvo se homologadas pela direcção.

3 — As secções reúnem por iniciativa dos seus membros sempre que o entendam, a pedido do presidente ou da maioria da direcção da Unacol.

4 — Antes de realizar quaisquer actos externos, a mesa da respectiva secção deve obter prévio acordo ou delegação de poderes da direcção da Unacol.

CAPÍTULO V

Regime de administração financeira, orçamento e contas

ARTIGO 38.º

Regime financeiro

1 — Em todo o movimento de fundos é necessária a assinatura de dois elementos dos corpos gerentes.

2 — Constituem receitas da Unacol:

- a) As quotas e as jóias;
- b) As contribuições para o fundo da Unacol;
- c) A capitalização de juros;
- d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos ou contribuições para a prossecução dos fins sociais da Unacol.

3 — Constituem despesas da Unacol:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;
- b) Os pagamentos relativos a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objecto.

ARTIGO 39.º

Apreciação do orçamento, relatório e contas

1 — Em Novembro de cada ano será elaborado um orçamento ordinário, podendo ser votados em assembleia geral, sob proposta da direcção, os orçamentos suplementares julgados necessários.

2 — Em Março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior.

ARTIGO 40.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

ARTIGO 41.º

1 — Os presentes estatutos têm carácter provisório e serão revistos um ano após a sua entrada em vigor, sob proposta da direcção, em sessão da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — As deliberações para alteração dos estatutos deverão ser tomadas por maioria de três quartos dos membros presentes da assembleia geral, mas nunca inferior a 51 % dos votos dos seus membros, em sessão expressamente convocada para o efeito.

3 — A convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de vinte e um dias, acompanhada do texto das alterações propostas.

ARTIGO 42.º

Os casos omissos e as dívidas referentes a estes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos pela direcção, cabendo recurso para a assembleia geral.

ARTIGO 43.º

Os presentes estatutos serão votados em assembleia geral extraordinária, para o que serão convocados os representantes de todas as associações mencionadas em anexo.

ARTIGO 44.º

1 — Na reunião da assembleia geral que aprovar estes estatutos deverá ser nomeada uma comissão de cinco membros, a quem competirá praticar todos os actos necessários à legitimação da Unacol e proceder à eleição dos primeiros corpos gerentes, a qual deverá realizar-se no prazo máximo de sessenta dias após o depósito, para efeitos de registo, destes estatutos no Ministério do Trabalho.

2 — No período que decorrer entre a votação dos presentes estatutos e a eleição dos primeiros corpos gerentes da Unacol, a sua gestão competirá à actual comissão directiva.

ARTIGO 45.º

1 — A dissolução da Unacol só pode ser deliberada por três quartos do total dos votos dos seus membros em reunião da assembleia geral especialmente convocada para o efeito e em que se achem presentes, pelo menos, três quartas partes dos votos totais.

2 — Em caso de dissolução da Unacol, a assembleia geral designará uma comissão liquidatária e fixará o destino do activo patrimonial que se apurar.

ANEXO

Associações de comerciantes provenientes da transformação, ou em fase de transformação, dos grémios do comércio inte-

grados na Federação dos Grémios do Comércio do Distrito de Lisboa:

Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafra;
Associação dos Comerciantes do Concelho de Oeiras;
Associação Comercial dos Concelhos do Oeste (ACCO);
Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra;
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação Comercial dos Concelhos do Oeste

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação Comercial dos Concelhos de Oeste (ACCO):

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Está conforme.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 7 de Fevereiro de 1977. — Pelo Chefe de Repartição, *Maria Piedade Pedro*.

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SUINICULTORES

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objecto, âmbito e duração

ARTIGO 1.º

A Associação adopta a denominação de Associação Portuguesa de Suinicultores e rege-se pelos presentes estatutos e legislação aplicável.

ARTIGO 2.º

A sua sede é em Lisboa, na Rua do Arco, a S. Mamede, 87, 2.º, B.

1. Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, a Associação pode mudar a sua sede para qualquer outro local.

2. Por resolução da direcção, a Associação poderá estabelecer delegações ou outras formas de representação social onde julgar conveniente.

ARTIGO 3.º

A sua duração é por tempo ilimitado, tendo início na data de hoje.

ARTIGO 4.º

A Associação tem âmbito nacional.

ARTIGO 5.º

O objecto social é apoiar por todas as formas ao seu alcance os produtores suinícolas, para o que procurará:

- 1) Dar pareceres sobre assuntos da especialidade;
- 2) Definir e propor às entidades oficiais todas as medidas que possam concorrer para o fomento da suinicultura;
- 3) Contribuir para a implantação de um esquema de planificação da produção suinícola a nível nacional, propondo às entidades oficiais normas que definam uma política global que melhor sirva a economia do País;
- 4) Acompanhar os estudos técnicos de suinicultura, abrangendo todas as áreas envolvidas com base nas experiências científicas, à escala mundial, tidos em conta os problemas, dificuldades e experiências nacionais e regionais, e instruir os associações com todos os ensinamentos que contribuam para melhorar a exploração das suas instalações, transmitindo-lhes informações concretas e práticas, em linguagem acessível;

- 5) Organizar serviços próprios para apoio dos associados no campo comercial, tecnológico, de formação profissional e higio-sanitário, com vista a minimizar os riscos e otimizar os resultados das explorações;
- 6) Coligir, sistematicamente, todos os elementos e informações que resultam das experiências e operação das instalações dos associados, analisá-los e difundir as conclusões a que chegar;
- 7) Representar os produtores associados em todos os estudos e decisões governamentais que se relacionem com a suinicultura;
- 8) Colaborar com todas as entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, no domínio do seu objecto social;
- 9) Organizar e manter actualizado o arrolamento dos efectivos das explorações dos associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 6.º

Têm direito a pertencer à Associação todas as entidades singulares ou colectivas que exerçam, ou se proponham exercer, a actividade suinícola em qualquer das suas modalidades.

1. As entidades colectivas serão representadas por uma só pessoa, por elas indicada, habilitada com amplos poderes de representação.

2. Os associados singulares, quando devidamente comprovada a impossibilidade da sua intervenção pessoal, podem delegar a sua representação.

3. Em qualquer dos casos a indicação será feita por simples carta dirigida aos presidentes da assembleia geral ou da direcção.

ARTIGO 7.º

São direitos dos associados:

- 1) Elegir e ser eleito para quaisquer cargos associativos;
- 2) Requerer a convocação da assembleia geral;
- 3) Solicitar e receber todo o apoio de que careçam e que a Associação esteja em posição de poder prestar;
- 4) Recorrer para a assembleia geral da decisão da direcção que o tenha excluído de associado;
- 5) Demitir-se a todo o tempo, sem direito, porém, à restituição das quotas que haja pago.

§ 1.º O recurso, com fundamento no n.º 4 deste artigo, será apreciado pela primeira assembleia geral que se reunir após a sua apresentação.

§ 2.º A declaração de demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeito a partir do mês seguinte ao da sua apresentação.

ARTIGO 8.º

São deveres dos associados:

- 1) Pagar pontualmente a jóia e as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- 2) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- 3) Cumprir as deliberações dos corpos sociais, proferidas no uso da sua competência, e observar o cumprimento dos estatutos;
- 4) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- 5) Prestar regularmente à Associação as informações que por esta lhe forem solicitadas.

ARTIGO 9.º

Perdem a qualidade de associados:

- 1) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- 2) Os que deixem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

- 3) Os que se recusem a exercer cargos nos órgãos sociais, salvo justificação aceite pela direcção;
- 4) Os que deixem de exercer regularmente a actividade suinícola;
- 5) Os que, propondo-se exercer a actividade suinícola, não comprovem em prazo aceitável o licenciamento das respectivas instalações

§ único. Compete à direcção declarar a perda de qualidade de associado.

CAPÍTULO III

Do regime disciplinar

ARTIGO 10.º

Constitui infracção disciplinar toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou das deliberações dos corpos gerentes.

ARTIGO 11.º

1. As infracções disciplinares são aplicadas as seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até 10 000\$;
- d) Irradiação.

2. As penas disciplinares serão aplicadas consoante a infracção cometida e agravadas no caso de reincidência.

3. O produto das multas reverterá para os fundos da Associação.

ARTIGO 12.º

Nenhuma pena será aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que entender, dentro do prazo de trinta dias.

ARTIGO 13.º

A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso para a assembleia geral, mantendo o associado todos os seus direitos até que a assembleia geral se pronuncie.

Da decisão proferida pela assembleia geral cabe recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

ARTIGO 14.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 15.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por períodos de dois anos, sendo permitida a reeleição.

A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

Nenhum associado poderá ocupar mais de um cargo.

ARTIGO 16.º

Ocorrendo vaga em qualquer dos órgãos sociais, compete aos restantes membros a designação de um associado para o seu preenchimento.

Tal nomeação deverá ser submetida à homologação da primeira assembleia geral.

ARTIGO 17.º

Todos os cargos providos por eleição serão exercidos com ou sem remuneração, conforme for decidido em assembleia geral,

sem prejuízo, porém, do pagamento as despesas de viagem ou de representação a que haja lugar no desempenho do seu exercício.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

ARTIGO 18.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

Cada associado tem direito a um voto.

ARTIGO 19.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

ARTIGO 20.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Eleger ou destituir, a todo o tempo, a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar a jóia e as quotas a pagar pelos associados;
- c) Discutir e aprovar o relatório e contas da direcção e o orçamento.

ARTIGO 21.º

1. A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando devesse ter lugar, à eleição para os órgãos da Associação;
- b) Até ao dia 30 de Setembro também de cada ano, para discutir e aprovar o orçamento que lhe for apresentado pela direcção.

ARTIGO 22.º

A assembleia geral reunirá em sessões extraordinárias sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, vinte associados.

ARTIGO 23.º

1. A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso postal registado, expedido para cada associado com a antecedência mínima de quinze dias e no qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia geral há-de funcionar e a respectiva ordem de trabalhos.

ARTIGO 24.º

1. Convocada a assembleia geral, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes ou representados, pelo menos, metade do número dos associados.

2. Se à hora marcada o número de associados referido no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará sessenta minutos depois com qualquer número.

ARTIGO 25.º

1. As deliberações para a destituição de qualquer dos órgãos sociais e para a dissolução da Associação exigem o voto de, pelo menos, três quartas partes da totalidade do número de associados.

2. Se, nos termos do número anterior, a direcção for destituída, a assembleia geral elegerá uma comissão administrativa, composta de cinco membros, que assegure a gestão da Asso-

ciação até à convocação da assembleia geral, a reunir no prazo de trinta dias, para eleição de nova direcção.

ARTIGO 26.º

1. De cada reunião será lavrada uma acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2. A acta é assinada pelo presidente e pelos secretários da mesa e assim se considera eficaz.

CAPÍTULO VI

Da direcção

ARTIGO 27.º

A direcção é composta de cinco a sete membros, que designarão quem, de entre si, servirá de presidente.

§ único. A assembleia que tiver de proceder à eleição compete a prévia fixação do número de membros que constituem a direcção.

ARTIGO 28.º

A gestão da Associação é da responsabilidade da direcção, à qual competem todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

ARTIGO 29.º

Compete especialmente à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, em todos os seus actos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar pessoal;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como o orçamento para o ano seguinte, este até 31 de Agosto;
- e) Organizar e manter actualizadas estatísticas de produção, relativamente às explorações dos associados.

ARTIGO 30.º

1. A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por mês e todas as mais vezes que julgar necessárias, exarando-se em livro próprio acta de que constem as resoluções deliberadas.

2. A convocação pertence ao presidente ou, no seu impedimento, a quem o substitua.

3. As deliberações serão tomadas por maioria dos votos, tendo o presidente voto de qualidade.

ARTIGO 31.º

1. Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

2. A direcção poderá fazer-se representar por procuradores para fins específicos.

CAPÍTULO VII

Do conselho fiscal

ARTIGO 32.º

O conselho fiscal é constituído por três membros eleitos pela assembleia geral.

ARTIGO 33.º

1. O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo presidente.

2. O conselho fiscal deve assistir às reuniões da direcção, sempre que o presidente desta o convoque, mas poderá igualmente assistir sempre que o julgue necessário.

CAPÍTULO VIII

Disposições diversas

ARTIGO 34.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas e das multas cobradas aos associados;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

ARTIGO 35.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos associados para fazer face aos encargos orçamentados.

ARTIGO 36.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO IX

Da dissolução e liquidação

ARTIGO 37.º

1. A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes da totalidade do número de associados.

2. A assembleia geral que deliberar a dissolução decidirá também do destino a dar aos bens da Associação.

ARTIGO 38.º

A mesma assembleia geral elegerá cinco liquidatários, os quais, não sendo deliberada outra forma de liquidação e partilha, procederão do seguinte modo:

- a) Apuramento e consignação de verbas destinadas a solvar o passivo da Associação;

- b) Satisfeitas as dívidas e apurado o remanescente, será este repartido pelos associados existentes à data da liquidação;
- c) A quota-parte de cada um dos associados será proporcional às quotas pagas nos três anos anteriores à dissolução;
- d) A liquidação será efectuada no prazo de seis meses após ter sido votada e deliberada a dissolução.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

ARTIGO 39.º

Fica desde já convocada a assembleia geral para se reunir imediatamente a seguir à aprovação destes estatutos para eleição dos órgãos sociais, fixando, nos termos do § único do artigo 27.º, o número de membros da direcção.

A assembleia geral:

Dr. Lino da Silva Conde.
Dr. Manuel Agostinho da Fonseca Salvação.
Pela Arcripor — Sociedade de Criação Pecuária, L.ª,
Manuel Ventura Arroja.

A direcção:

Joaquim Muñoz Santos Cruz.
Engenheiro José Maria Leite de Freitas Sampaio.
Dr. Alexandre Machado da Costa Relvas.
Engenheiro João Afonso Pena Monteiro.
Pela Suinor — Sociedade de Criação de Porcos, L.ª,
Idalino António Nunes.

Conselho fiscal:

Dr. Paulo Jose Carvalho Vidal.
Pela Agraçor — Sociedade Agro-Pecuária Açoreana,
S. A. R. L., Dr. José Herculano Laranjeiro.
Pela Grapal — Granja Agro-Pecuária Pau Real, António Ribeiro Vieira Dias.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 7 de Abril de 1977. — Pelo Chefe de Repartição, *Maria da Conceição Mouteira Carvalho*.