

Boletim do Trabalho e Emprego

28

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

1.ª SÉRIE

Preço 27\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 28

p. 1979-2086

29-JUL-1979

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/Portarias:

- Aplicação na Região Autónoma da Madeira da PE do CCT para a ind. e comércio farmacêuticos 1981

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o aluguer de automóveis sem condutor e com condutor (turismo) 1981
- PRT para as escolas do ensino de condução automóvel 1987
- PRT para os motoristas particulares 1991
- PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros —
Deliberação da CT tripartida emergente 1992

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa 1992
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros 1993
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Têxteis Algodoeiros e Fibras e outras e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém 1994
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório 1994
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial 1995
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial 1996
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte 1996
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas 1997
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e os Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e do Sul 1998
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas 1998

Convenções colectivas de trabalho:

— Acordo de adesão entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (SIMA) ao CCT daquela empresa	1999
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros	2000
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagem do Distrito do Porto ao CCT da indústria química	2002
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2003
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Alteração salarial e outras	2040
— ACT entre a firma Francisco Fino, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre	2048
— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a Fetese — Federação dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2059
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa — Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação	2074

Organizações do trabalho:**Sindicatos — Estatutos:***Alterações:*

— Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins	2075
---	------

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Aplicação à Região Autónoma da Madeira da PE do CCT para a ind. e comércio farmacêuticos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, foi publicada a PE do CCT para a indústria e comércio farmacêuticos, cujo n.º 2 do artigo único dispõe que a aplicação da citada portaria no território das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores será determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, e mediante parecer favorável do Governo da Região Autónoma da Madeira, determino:

A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria e comércio farma-

cêuticos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, é tornada aplicável, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho existentes entre as empresas enquadradas no n.º 1 do artigo único da mencionada portaria e aos trabalhadores ao serviço daquelas empresas cujas funções correspondam às de qualquer das profissões e categorias profissionais definidas no anexo I do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria e comércio farmacêuticos.

Ministério do Trabalho, 10 de Julho de 1979. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para o aluguer de automóveis sem condutor e com condutor (turismo)

1 — O processo negocial de regulamentação de trabalho para o sector de aluguer de automóveis sem condutor e com condutor, iniciado em 31 de Março de 1978 mediante apresentação de proposta pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e outras organizações sindicais à associação patronal do referido sector, frustrou-se, não obstante as diligências conciliatórias efectuadas, nos termos da legislação aplicável, a requerimento da parte sindical, pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

2 — Constatada a inviabilidade do recurso à mediação e à arbitragem como forma de superar o

impasse surgido no processo negocial e criada, assim, uma situação impeditiva do normal andamento daquele processo, foi constituída, à sombra do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44/78, de 29 de Novembro, uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o aluguer de automóveis sem condutor e com condutor (turismo).

3 — A presente disciplina colectiva resulta, assim, dos trabalhos da citada comissão técnica, que reuniu,

para além dos representantes dos departamentos governamentais, nomeadamente do responsável pelo sector de actividade a abranger, os das partes interessadas, e estabelece tão-só remunerações mínimas numa previsão de não preterir a excelência da regulamentação colectiva convencional que a lei consagra.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo da alínea c) 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 I

(Área e âmbito)

A presente portaria aplica-se, no continente, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais titulares de empresas que exerçam actividades incluídas no âmbito sectorial da Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Conductor e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

BASE II

(Excepção ao âmbito)

1 — São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho para as quais esteja pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho quando haja sido, à data da publicação da presente portaria, apresentada proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

BASE III

(Classificação profissional)

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

BASE IV

(Remuneração do trabalho)

As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos por esta portaria são as constantes do anexo III.

BASE V

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

BASE VI

(Início de vigência e eficácia)

1 — Esta portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1979.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 10 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barroso Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Rogério do Ouro Lameira*.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que ajuda o serviço de lavagem e lubrificação.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial.

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

Chefe de divisão, departamento ou serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas: exercer, dentro do departamento, divisão ou serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propor a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório (controller). — O trabalhador responsável por toda a actividade administrativa/financeira da empresa.

Chefe de estação. — O trabalhador que executa, ou manda executar, orienta os seus subordinados e assiste e responde perante o chefe de zona da actividade da estação.

Chefe de manutenção de frota. — O trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade de toda a frota e do respectivo pessoal.

Chefe de oficina. — O trabalhador responsável perante o chefe de manutenção de frota por toda a actividade refacionada com a sua especialidade.

Chefe de recepção. — O recepcionista responsável pelo funcionamento dos serviços de recepção.

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

Chefe de vendas do distrito. — O responsável pela promoção num «distrito» da actividade da empresa.

Chefe de vendas no País. — O responsável pela promoção no País e no estrangeiro da actividade da empresa.

Chefe de zona. — O trabalhador responsável pela produção e funcionamento da sua zona e pelo pessoal a ela ligado.

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

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *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 a 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 da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estam-

ilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

Director de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites da competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

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

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

trega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que fez a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Ferramenteiro. — O trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

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

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador. — O trabalhador que procede à lavagem e lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de turismo. — Motorista profissional, com formação turística, que acompanha, contacta, assiste e orienta os visitantes nacionais ou estrangeiros.

Oficial. — O trabalhador que constrói e ou monta e repara tubos condutores de combustíveis, carroçarias, motores ou outras peças de veículos automóveis, cofres e outras obras. Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras; pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Praticante. — O trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Preparador-transportador. — O trabalhador que prepara os automóveis para aluguer, exceptuando tudo o que respeite ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapas, pintura e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades do serviço.

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

Propector de vendas. — Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do mercado, actua no sentido de incrementar as vendas da empresa, assim como a sua publicidade e promoção.

Recepcionista. — Trabalhador que conduz e contacta clientes na estação ou fora dela, abre, fecha, arquiva e regista contratos e procede a qualquer movimento inerente aos mesmos.

Recepcionista estagiário. — O trabalhador que estagia para recepcionista.

Secretário(a) de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; pode dactilografar relatórios, actas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado,

tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

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

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio,

tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis	Profissões	
1 — Quadros superiores	Director de serviços.	
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos. Chefe de departamento, divisão ou serviços, contabilista, chefe de serviço e chefe de recepção.	
	2.2 — Técnicos de produção e outros. Chefe de secção, chefe de manutenção de frota, chefe de vendas no País e chefe de zona.	
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	Chefe de estação e chefe de oficina.	
4 — Profissionais altamente qualificados.	4.1 — Administrativos, comércio e outros. Correspondente em línguas estrangeiras, secretário(a) de direcção, guarda-livros, programador mecanográfico e tesoureiro.	
	4.2 — Produção	—
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Caixa, escriturário, operador de máquinas de contabilidade, operador mecanográfico e perfurador-verificador mecanográfico.
	5.2 — Comércio	Prospecção de vendas.
	5.3 — Produção	Oficial, electricista e lubrificador.
	5.4 — Outros	Motorista de turismo e recepcionista.
6 — Profissionais semiquificados.	6.1 — Administrativos, comércio e outros. Telefonista, cobrador, ferramenteiro, lavador e preparador-transportador.	
	6.2 — Produção	Ajudante de lubrificador.
7 — Profissionais não qualificados.	7.1 — Administrativos, comércio e outros. Contínuo, porteiro e servente de limpeza.	
	7.2 — Produção	
A) Praticantes e aprendizes	Aprendiz. Estagiário. Paquete.	

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas
I	15 000\$00
II	14 000\$00
III	13 250\$00
IV	13 000\$00
V	12 000\$00
VI	11 000\$00
VII	9 650\$00
VIII	9 100\$00
IX	8 750\$00
X	8 500\$00
XI	8 250\$00
XII	6 500\$00
XIII	6 000\$00
XIV	5 500\$00
XV	5 000\$00

Nota. — A remuneração do motorista de turismo será acrescida de 10% sobre o valor de todo o serviço por ele executado e facturado.

Aprendizes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos	3 350\$00	4 050\$00	4 800\$00	5 800\$00
15 anos	3 350\$00	4 050\$00	4 800\$00	—\$—
16 anos	4 050\$00	4 800\$00	—\$—	—\$—
17 anos	4 800\$00	—\$—	—\$—	—\$—

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis salariais

I

Chefe de escritório (*controller*).
Chefe de vendas (País e estrangeiro).
Chefe de zona.
Director de sreviços.

II

Chefe de departamento, divisão ou serviço.
Chefe de estação.
Chefe de manutenção da frota.
Chefe de vendas (distrito).
Contabilista.
Teseureiro.

III

Chefe de oficina.
Chefe de secção.
Guarda-livros.

IV

Chefe de recepção.
Prospector de vendas.
Secretário(a) de direcção.

V

Caixa.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Electricista, mais de três anos.
Escriturário de 1.ª
Oficial de 1.ª
Operador mecanográfico.
Recepcionista.

VI

Cobrador.
Electricista, menos de três anos.
Escriturário de 2.ª
Ferramenteiro.
Motorista de turismo.
Oficial de 2.ª
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador mecanográfico.
Preparador-transportador.
Programador mecanográfico.
Recepcionista estagiário.

VII

Contínuo, maior de 21 anos.
Lubrificador.
Telefonista.

VIII

Estagiário do 3.º ano.
Lavador.

IX

Ajudante de lubrificador.
Contínuo, menor de 21 anos.
Estagiário do 2.º ano.
Praticante do 2.º ano.

X

Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 1.º ano.

XI

Trabalhador de limpeza.

XII

Paquete de 17 anos.

XIII

Paquete de 16 anos.

XIV

Paquete de 15 anos.

XV

Paquete de 14 anos.

PRT para as escolas do ensino de condução automóvel

1 — Em 31 de Março de 1978, um conjunto de associações sindicais representativas dos trabalhadores das escolas do ensino de condução automóvel dirigiu à respectiva associação patronal uma proposta de convenção colectiva de trabalho.

2 — Em negociações directas realizadas, as partes não conseguiram alcançar uma plataforma de acordo no âmbito das matérias controvertidas. A pedido da parte sindical, formulado em 4 de Julho pretérito, os serviços competentes da Secretaria de Estado do Trabalho promoveram a conciliação, que, apesar das diligências efectuadas, não obteve o estabelecimento de concordância de posições dos protagonistas sociais envolvidos.

3 — Verificada a inviabilidade do recurso à mediação e à arbitragem e encontrando-se, assim, preenchido o requisito previsto na alínea c) 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, foi constituída, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do mesmo diploma, por despacho inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44/78, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para as escolas do ensino de condução automóvel.

4 — O presente estatuto laboral nasce, pois, como resultado dos aludidos estudos e consubstancia, basicamente, remunerações mínimas sob o ângulo de não postergar a especial ênfase que a lei confere à regulamentação colectiva convencional.

Nestes termos:

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

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável, no continente, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais titulares de empresas de escolas do ensino de condução automóvel e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

BASE II

(Excepção ao âmbito)

1 — São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho para as quais esteja pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho quando haja sido, à data da publicação da presente portaria, apresentada proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

BASE III

(Classificação profissional)

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

BASE IV

(Remunerações do trabalho)

As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos por esta portaria são as constantes do anexo III.

BASE V

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

BASE VI

(Início de vigência e eficácia)

1 — Esta portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1979.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 10 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barroso Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Rogério do Ouro Lameira*.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o 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 sobrescritos segundo as

folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. —

Chefe de divisão, departamento ou serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exercer dentro do departamento ou serviços 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; propor a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

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

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

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *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 da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensa-

gens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

Director de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

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

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

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

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

Instrutor. — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Oficial. — O trabalhador que constrói e ou monta e repara tubos condutores de combustíveis, carroçarias, motores ou outras peças de veículos automóveis, cofres e outras obras. Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais

que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras; pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Porteiro. — O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

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

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

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

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II
Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis		Profissões
1 — Quadros superiores		Director de serviços.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos.	Chefe de departamento, divisão ou serviços e contabilista.
	2.2 — Técnicos de produção e outros.	—
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		Chefe de secção.
4 — Profissionais altamente qualificados.	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	Correspondente em línguas estrangeiras, secretário(a) de direcção, guarda-livros, programador mecanográfico e tesoureiro.
	4.2 — Produção	—
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Caixa, escriturário, operador de máquinas de contabilidade, operador mecanográfico e perfurador-verificador mecanográfico.
	5.2 — Comércio	—
	5.3 — Produção	Oficial e electricista.
	5.4 — Outros	Instrutor.
6 — Profissionais semiquualificados.	6.1 — Administrativos, comércio e outros.	Telefonista. Cobrador.
	6.2 — Produção	—
7 — Profissionais não qualificados.	7.1 — Administrativos, comércio e outros.	Porteiro, servente de limpeza e contínuo.
	7.2 — Produção	—
A — Praticantes e aprendizes	—	Estagiário. Paqueta.

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas
I	14 700\$00
II	13 700\$00
III	12 700\$00
IV	12 200\$00
V	11 450\$00
VI	10 500\$00
VII	9 500\$00
VIII	9 000\$00
IX	8 500\$00
X	8 000\$00
XI	7 500\$00
XII	6 250\$00
XIII	5 750\$00
XIV	5 250\$00
XV	4 750\$00

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis salariais

	I
Director de serviços.	
	II
Chefe de departamento. Chefe de divisão ou serviço. Contabilista. Tesoureiro.	
	III
Chefe de secção. Guarda-livros.	
	IV
Secretário (a) de direcção.	

V		VIII
Caixa.		Estagiário do 3.º ano.
Correspondente de línguas estrangeiras.		IX
Electricista com mais de três anos.		Contínuo com menos de 21 anos
Escriturário de 1.ª		Estagiário do 2.º ano.
Instrutor de condução.		X
Oficial de 1.ª		Estagiário do 1.º ano.
Operador mecanográfico.		XI
VI		Trabalhador de limpeza.
Cobrador.		XII
Electricista com menos de três anos.		Paquete de 17 anos.
Escriturário de 2.ª		XIII
Oficial de 2.ª		Paquete de 16 anos.
Operador de máquinas de contabilidade.		XIV
Perfurador-verificador mecanográfico.		Paquete de 15 anos.
Programador mecanográfico.		XV
VII		Paquete de 14 anos.
Contínuo maior de 21 anos.		
Porteiro.		
Telefonista.		

PRT para os motoristas particulares

As entidades patronais com motoristas particulares ao seu serviço não se acham constituídas em associações de classe que torne possível a celebração de convenção colectiva de trabalho.

Perante a mencionada circunstância, considera-se preenchida a condição prevista na alínea a) 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, para recurso à emissão de portaria de regulamentação de trabalho visando dotar esses trabalhadores de actualizada — particularmente no tocante a remunerações — disciplina colectiva laboral.

Atento, ainda, o disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, e com o fim de proceder aos indispensáveis estudos preparatórios da portaria a emitir, foi nomeada uma comissão técnica por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44/78, de 29 de Novembro, como prevê o n.º 3 do mesmo artigo e diploma.

Assim, com base nos trabalhos apresentados pela referida comissão técnica, após cuidada ponderação, chegou-se à regulamentação a seguir estabelecida.

Nestes termos:

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

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável no continente aos motoristas particulares e às respectivas entidades patronais.

BASE II

(Conceito de motorista particular)

Para os efeitos da presente portaria, consideram-se motoristas particulares os trabalhadores que exercem aquela profissão, de maneira permanente e efectiva, ao serviço de pessoas singulares sem fins lucrativos.

BASE III

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados na profissão constante do anexo I.

BASE IV

(Remuneração do trabalho)

A tabela de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos por esta portaria é a constante do anexo III.

BASE V

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, a profissão prevista na presente portaria é enquadrada em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

BASE VI

(Início de vigência e eficácia)

1 — Esta portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1979.

2 — As diferenças salariais devidas por força da eficácia retroactiva fixada no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 10 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *José Ricardo Marques da Costa*.

ANEXO I

Definição de funções

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de

veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe, ainda, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos.

ANEXO II

Enquadramento da profissão em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

5 — Profissionais qualificados.	5.4 — Outros	Motorista.
---------------------------------	--------------------	------------

ANEXO III

Tabela salarial

Motorista particular	10 200\$00
----------------------------	------------

PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlínicas, estabelecimentos similares e outros — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base XXIV da portaria de regulamentação de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 23 de Junho de 1978, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25/78, de 8 de Julho, no âmbito

da competência que lhe foi atribuída pelo n.º 2 da mesma base, na sua reunião de 5 de Abril último, deliberou, por maioria, o seguinte:

O limite máximo de tempo até ao qual se deverá considerar tempo parcial será de trinta e seis horas, exclusive.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa

Nos termos do n.º 4 e para efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/78, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha

Mercante do Distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5/79, de 8 de Fevereiro.

A portaria a emitir, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, tornará extensivas as disposições constantes da referida convenção:

a) Por um lado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outor-

gante, exerçam, na área do porto de Lisboa e ainda nas áreas navegáveis e portos comerciais dos distritos de Setúbal, Santarém, Évora, Beja e Faro, a actividade nela regulada, nomeadamente com:

Embarcações motorizadas para transportes de mercadorias;

Adstritas ao serviço de reboques e lanchas transportadoras;

Motorizadas adstritas aos serviços específicos ou não classificados.

b) E por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante.

PE do CCT entre a Assoc. dos Ind. de Panificação do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37/78, de 8 de Outubro, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelo citado contrato colectivo as entidades patronais representadas pela associação patronal outorgante, bem como os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando que se verifica a existência, na área de aplicação do referido CCT, de trabalhadores e empresas que, muito embora inseridos no sector da indústria de panificação, não são filiados nas respectivas associações de classe;

Considerando a justiça de uniformizar as condições de trabalho de trabalhadores de um mesmo sector de actividade:

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44/78, de 29 de Novembro, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, 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 introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro,

pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37/78, de 8 de Outubro, são tornadas extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às entidades patronais do mesmo sector económico não inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais previstas no aludido contrato colectivo de trabalho.

ARTIGO 2.º

A tabela salarial, tornada aplicável por força da presente portaria, produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1979, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 6 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras
e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha, a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.

Oportunamente as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas não são exclusivamente representadas pelo Sindicato outorgante;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do

Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes, desde que localizadas na área de aplicação da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Francisco Correia Guedes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras
e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e a Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório.

Oportunamente as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão do referido CCT.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas pela convenção não são exclusivamente representadas pelos sindicatos integrados na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório.

Considerando que há todo o interesse em garantir que, na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e a Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das pro-

fissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes, desde que localizadas na área de aplicação da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Francisco Correia Guedes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, foi publicado um CCT (revisão salarial) celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório.

Oportunamente a Federação outorgante solicitou, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas não são exclusivamente representadas pelos sindicatos integrados na Federação signatária;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finan-

ças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT (revisão salarial) celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas na convenção, seja qual for a filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas na Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes, desde que localizadas na área de aplicação da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte
e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, foi publicado um CCT (revisão salarial) celebrado entre a Associação dos Industriais de Vestuário do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório.

Oportunamente as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas não são exclusivamente representadas pelos sindicatos integrados na Federação signatária;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finan-

ças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT (revisão salarial) celebrado entre a Associação dos Industriais de Vestuário do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas na Associação dos Industriais de Vestuário do Norte, desde que localizadas na área de aplicação da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras
e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte.

Oportunamente, as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão do referido CCT.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas pela convenção não são exclusivamente representadas pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Al-

algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes, desde que localizadas na área de aplicação da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e a Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

Oportunamente, as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxteis e do vestuário, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas pela convenção não são exclusivamente representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e aos mesmos profissionais se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do

Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, a Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes na área da convenção entre empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões abrangidas, não filiados no Sindicato signatário.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Francisco Correia Guedes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras
e os Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e do Sul**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e os Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e do Sul.

Oportunamente, as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no mesmo *Boletim*;

Considerando que as profissões abrangidas não são exclusivamente representadas pelos sindicatos outorgantes;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, foi mencionada e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Al-

godoeiras e Fibras, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, a Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e a Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e os Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Artigo 3.º

A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, após cumpridos os trâmites processuais impostos pela Constituição da República.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Francisco Correia Guedes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

Oportunamente, as associações subscritoras solicitaram, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 e alterações subsequentes, a emissão de uma portaria de extensão ao referido CCT.

Considerando o disposto no n.º 3 da base I da PRT para as indústrias têxtil e do vestuário, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979;

Considerando que as profissões abrangidas pela convenção não são, exclusivamente, representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas;

Considerando que há todo o interesse em garantir que na mesma empresa e a trabalhadores de profissões idênticas se aplique o mesmo estatuto jus-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do citado decreto-lei, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 19, de 22 de Maio de 1979, e ponderada a exposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e alterações subsequentes, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores das pro-

fissões previstas na convenção, seja qual for a sua filiação sindical, que prestem serviço a entidades patronais filiadas na Associação das Indústrias de Vestuário do Norte e situadas na área de aplicação da aludida convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 27 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (SIMA) ao ACT daquela empresa

Acta

Aos 4 de Abril de 1979, na sede do Metropolitano, E. P., situada na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 28, Lisboa, reuniram-se os representantes desta empresa pública e os do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA), com sede na Rua da Misericórdia, 137, sobreloja, direito, Lisboa, e acordaram que os trabalhadores ao serviço da empresa acima mencionada e filiados no Sindicato signatário serão abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho do Metropolitano, E. P., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 16 de Junho de 1978.

E para constar se lavrou a presente acta, que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada por todos e será enviada para publicação no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, conforme disposto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, segundo a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29 de Agosto.

Lisboa, 4 de Abril de 1979.

Pe'lo Metropolitano, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA):

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Julho de 1979, a fl. 29 do livro n.º 2, com o n.º 140/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP
e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros**

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, os estabelecimentos de ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1.º Esta convenção terá vigência de doze meses e entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim Oficial* do Ministério do Trabalho.

2.º A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1979.

3.º Por denúncia entende-se a apresentação da proposta de revisão feita à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos dez meses sobre a data da publicação do CCT.

4.º A proposta de revisão será apresentada por escrito e com integral preenchimento dos requisitos legalmente fixados, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5.º As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

6.º Enquanto não entrar em vigor o novo texto, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

Cláusula 3.ª

(Profissões e categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I à portaria de regulamentação de trabalho para o ensino particular, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977.

Cláusula 4.ª

(Remunerações mínimas)

A tabela das remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é a constante do anexo I.

Lisboa, 24 de Maio de 1979.

Pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

António Alberto de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Tabela diferida		Hora semanal
		Até 30 de Setembro de 1979	A partir de 1 de Outubro de 1979	
1	Professor do grau 1	13 000\$00	14 740\$00	670\$00
	Chefe de escritório			
	Chefe de departamento			
	Chefe de divisão			
	Chefe de serviços			
	Tesoureiro			
Contabilista				
2	Professor do grau 2	12 000\$00	13 640\$00	620\$00
	Chefe de secção			
	Guarda-livros			
3	Professor do grau 3	11 100\$00	12 540\$00	570\$00
	Secretária de direcção			
	Correspondente de língua estrangeira			
4	Professor do ensino primário com curso do magistério e diploma	10 100\$00	11 500\$00	
	Educadora de infância com curso e estágio			
	Encarregado de refeitório			
	Primeiro-escriturário			
	Cozinheiro-chefe			
	Caixa			
	Oficial electricoista			
4.2	Professor do ensino primário com curso complementar dos liceus, três anos de docência no ensino primário e diploma	9 500\$00	10 800\$00	
	Motorista de pesados			
	Motorista de ligeiros			
5	Professor do grau 5	9 000\$00	10 200\$00	
	Segundo-escriturário			
	Esteno-dactilógrafo			
	Perfurador-verificador de 1.ª			
5.2	Prefeito	8 500\$00	9 750\$00	
	Cozinheiro			
	Dispenseiro			
	Empregado de mesa			
6	Professor do grau 6	8 100\$00	9 250\$00	
	Terceiro-escriturário			
	Perfurador-verificador de 2.ª			
	Telefonista			
	Encarregado de rouparia			
6.2	Vigilante com funções pedagógicas	7 700\$00	8 750\$00	
7	Estagiário do 2.º ano	7 200\$00	8 350\$00	
	Dactilógrafo do 2.º ano			
	Recepcionista			
	Porteiro			
	Guarda			
	Contínuo			
	Jardineiro			
	Engomadeira			
	Empregado de balcão			
	Empregado de refeitório			
	Costureira			
Lavadeira à mão ou à máquina				
Vigilante				

Grupos	Categorias	Tabela diferida		Hora semanal
		Até 30 de Setembro de 1979	A partir de 1 de Outubro de 1979	
8	Empregado de camarata	6 600\$00	7 600\$00	
	Servente de limpeza			
	Estagiário do 1.º ano			
	Dactilógrafo do 1.º ano			
	Contínuo menor de 21 anos			
9	9.1 Pacote de 16 e 17 anos	5 000\$00	5 500\$00	
	9.2 Pacote de 14 e 15 anos	4 100\$00	4 500\$00	

Depositado em 17 de Julho de 1979, a fl. 29 do livro n.º 2, com o n.º 143/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Dist. de Braga e Viana do Castelo e Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagem do Dist. do Porto ao CCT da indústria química.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
- Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
- Associação dos Industriais de Colas, Aprestos e Produtos Similares;
- Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;
- Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais;
- Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nos Sindicatos que subcreverem este acordo de adesão.

Cláusula 2.ª

1 — A regulamentação constante do CCTV/PRT para a indústria química, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31/77, 36/77, 43/77, 4/78 e 4/79 (alteração à tabela salarial), é aplicável, a partir da entrada em vigor deste acordo, a todos os trabalhadores e empresas por ele abrangidos.

2 — A tabela salarial tem efeitos retroactivos a 1 de Março de 1979.

Lisboa, 11 de Maio de 1979.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Industriais de Produtos Químicos:

Eduardo Egídio Rodrigues Mendes Leal.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Colas, Aprestos e Produtos Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosméticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Julho de 1979, a fl. 29 do livro n.º 2, com o n.º 144/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a Fetese — Federação dos Sind. dos Trabalhadores da Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — O presente ACTV obriga, por um lado, as empresas (BP, Esso, Mobil, Shell e Shell Prospex) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei em vigor, aos trabalhadores contratados a prazo não serão aplicáveis as disposições deste ACTV que não se coadunem com a natureza daquele tipo de contrato, bem como aquelas em que expressamente se diga não serem aplicáveis*.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entrará em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo prazo mínimo de dezoito meses, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até sessenta dias antes do termo de qualquer dos seus períodos de vigência.

2 — Se no decurso da vigência deste ACTV o n.º 1 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 for alterado e se for fixado período mínimo de vigência diferente, considerarão as partes que essa alteração se aplica ao presente ACTV.

* Vide acta de 26 de Junho de 1979.

3 — (Suspensão.)

4 — No caso de se verificar o encurtamento no período mínimo de vigência do presente ACTV em virtude da aplicação do n.º 2 desta cláusula, a denúncia terá de ser feita num período compreendido entre noventa e sessenta dias antes do termo da referida vigência.

5 — A denúncia a que se refere esta cláusula poderá ser apenas formal, entendendo-se como tal a comunicação escrita pela qual uma das partes notifica por forma clara a outra dessa intenção.

6 — Denunciado o ACTV nos termos do número anterior, a proposta de revisão, devidamente fundamentada nos termos e sob cominação legal, deverá ser recebida pela outra parte até ao termo da vigência do ACTV, sob pena de este se considerar automaticamente renovado.

7 — Recebida a proposta, a parte contrária remeterá a contraproposta nos trinta dias imediatos a contar da data da recepção, salvo se outro prazo for estabelecido por mútuo acordo.

8 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, manter-se-á em vigor o que se pretende renovar.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.ª

(Direitos dos dirigentes sindicais)

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas fun-

ções 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, por escrito, 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, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — 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, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — 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 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 4.ª

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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.

Cláusula 5.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 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalhos por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 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 empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 6.ª

(Eleição dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos 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 de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa 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 fixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.ª

(Crédito de horas)

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

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 empresa com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 8.ª

(Direitos dos delegados sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais,

desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2— Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3— Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, 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.

4— O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula

$$\frac{6+n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

5— O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

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— 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.

8— Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 da cláusula 3.ª

Cláusula 9.ª

(Quotização sindical)

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes a quotização dos

seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao Sindicato e à empresa.

Cláusula 10.ª

(Disposições gerais)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Princípio geral)

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 12.ª

(Deveres da empresa)

A empresa obriga-se a:

- 1) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- 2) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- 3) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACTV, bem como os procedimentos internos da empresa;
- 4) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- 5) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;
- 6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- 7) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo

o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação especial aplicável;

- 8) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por este expressamente solicitadas relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;
- 9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;
- 10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:

- 1) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
- 2) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, dentro do objecto do contrato de trabalho, lhe estiverem confiadas, tendo em conta a estrutura hierárquica da empresa;
- 3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores ou regulamentos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 5) Velar pelo estado e conservação do material que lhe for confiado, não danificando de forma voluntária ou manifestamente culposa os bens da empresa;
- 6) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular, através dos seus superiores hierárquicos;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
- 10) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;
- 11) Desempenhar, na medida do possível e dentro dos usos da empresa, o serviço dos colegas

ausentes, sem prejuízo de disposições aplicáveis constantes deste acordo;

- 12) Não divulgar informações referentes à organização da empresa, seus métodos de produção ou negócios e não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas de trabalho;
- 3) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo os casos previstos na lei ou neste ACTV;
- 4) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACTV;
- 5) Celebrar contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra desde que tais contratos possam fazer perigar os postos de trabalho existentes;
- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;
- 7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) Praticar o *lock-out*;
- 9) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 10) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa.

Cláusula 15.ª

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

Cláusula 16.ª

(Seguros)

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro limitado a 1000 contos.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 17.ª

(Admissão)

I — 1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, sempre que exista uma vaga e ela venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio não inferior a dois meses nem superior a quatro meses, durante o qual, tanto por sua iniciativa como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

2 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, perceberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

II — 1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — Se tal não for possível, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, comprometendo-se a empresa a anunciar o lugar, dando o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

4 — As empresas obrigam-se a consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo e do Serviço Nacional de Emprego.

5 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, afim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem as habilitações escolares, nos termos previstos na cláusula 24.ª;
- c) Possuírem carteira ou caderneta profissional devidamente actualizada, nos termos da cláusula 25.ª

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACTV a data de admissão na primeira.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho.

9 — No preenchimento de lugares através de admissões ou promoções, a mulher e o homem estão em igualdade de condições.

Cláusula 18.ª

(Formas de contrato)

Além do contrato de trabalho sem prazo — que será a forma normal de contratar trabalhadores —, as empresas poderão, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias o exigirem, contratar trabalhadores eventuais ou a prazo, dentro dos limites estabelecidos na lei.

Cláusula 19.ª

(Período experimental)

1 — O período experimental dos trabalhadores abrangidos por este ACTV será, respectivamente, de:

- a) Cento e oitenta dias para as categorias dos 1.º e 2.º grupos do enquadramento para efeitos de tabela salarial;
- b) Sesenta dias para as categorias dos 3.º, 4.º e 5.º grupos do mesmo enquadramento;
- c) Quinze dias para as demais categorias.

2 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACTV, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACTV.

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

Cláusula 20.ª

(Readmissão)

1 — A empresa que após a entrada em vigor deste ACTV readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da caixa ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.ª

(Regime de promoção e acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria profissional.

2 — Constitui ainda promoção a mudança para funções de natureza diferente a que, dentro dos critérios definidos neste ACTV, corresponda retribuição mais elevada.

3 — Fora dos casos de promoção obrigatória previstos para cada grupo profissional no anexo II, sempre que a empresa queira promover um trabalhador, utilizará como critérios de preferência a competência, o zelo profissional demonstrado, as habilitações profissionais e a antiguidade na empresa.

Cláusula 22.ª

(Formação profissional)

1 — As empresas procurarão que os trabalhadores mantenham actualizados os conhecimentos necessários ao desempenho da função através de meios técnicos adequados, internos ou externos, nomeadamente cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, procurando que esses cursos coincidam quanto possível com o horário normal de trabalho.

2 — As despesas inerentes a estes cursos serão totalmente suportadas pelas empresas.

3 — Todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

Cláusula 23.ª

(Reconversão profissional)

1 — Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado

como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional:

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.ª

(Habilitações escolares para a admissão)

As habilitações escolares mínimas de admissão serão as legais, sem prejuízo de outras que, para determinadas categorias, venham a ser consignadas neste ACTV.

Cláusula 25.ª

(Carteira profissional)

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

Cláusula 26.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — Dentro de sessenta dias após a entrada em vigor deste acordo e nos anos subsequentes, até 30 de Abril, as empresas obrigam-se a remeter um mapa do pessoal às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços competentes do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia a cada sindicato, relativa aos trabalhadores seus associados.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais e dos do presente ACTV.

3 — Em todas as modificações das espécies de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar a espécie de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentalmente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — Ao enviar o pedido de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

6 — Poderão ser praticadas as seguintes espécies de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 28.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo do disposto nos números e nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários superiores a quarenta e duas horas (os quais serão reduzidos para quarenta e duas horas semanais), bem como os que praticam horários inferiores a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, os quais se manterão.

1.1 — Os porteiros, continuos e guardas manterão o horário actualmente praticado, o qual, todavia, não poderá exceder quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo.

4 — As disposições dos números anteriores serão de aplicação imediata, excepto quando se tratar de reduções de horário previstas no n.º 1 e a natureza do serviço o não permitir, hipótese em que a sua aplicação terá lugar no período máximo de quatro meses.

Cláusula 29.ª

(Duração do trabalho normal)

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACTV, nomeadamente o do n.º 4 da cláusula anterior.

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

3 — No caso de horário flexível, o período mínimo de descanso poderá ser de meia hora.

4 — Para prestação de trabalho extraordinário poder-se-á elevar para seis horas o período de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que dêem o seu acordo, depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e depois de autorização do Ministério do Trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos ao limite máximo dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao período de descanso semanal e aos períodos estabelecidos neste ACTV.

Cláusula 31.ª

(Trabalho em regime de turnos rotativos)

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Haverá regimes de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora extraordinária.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho.

Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou vinte de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho depois das 0 horas e antes das 8 horas; e, além disso, quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 32.ª

(Horário flexível)

1 — É introduzido o princípio do horário flexível para os trabalhadores não sujeitos a horários de turnos nem trabalhando em sectores onde a natureza do serviço não o permita.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

3 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

4 — Este regime será aplicado gradualmente apenas à medida e nas condições em que simultaneamente trabalhadores e empresa nele convenham.

5 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo quatro e no máximo treze semanas.

Cláusula 33.ª

(Horários desfasados)

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho com início e termos diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 34.ª

(Horário especial)

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 35.ª

(Horário móvel)

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

2.1 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho).

3 — As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído durante o tempo em que o praticarem um subsídio especial consignado na cláusula 54.ª «Subsídio C».

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 36.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho de cada trabalhador, fora do seu período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando for necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas, bem como situações prementes de abastecimento público ou para acorrer a acréscimos ocasionais de trabalho.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

6.1 — Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

6.2 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho extraordinário.

6.3 — Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho extraordinário, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho extraordinário se tratasse.

Cláusula 37.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

(*Em suspenso.*)

Cláusula 38.ª

(Limites máximos de trabalho extraordinário)

1 — O número de horas extraordinárias não poderá exceder em cada período anual cento e oitenta horas por trabalhador.

2 — Ficam ressalvadas as excepções constantes do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

- a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados as empresas tenham obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

3 — Os referidos limites poderão também ser excedidos nos casos de cargas e descargas de navios e abastecimento de aviões.

Cláusula 39.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno, e como tal será remunerado, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Será também remunerado como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 40.ª

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior terá direito durante o tempo da substituição a perceber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

- a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;
- b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Verificando-se o condicionalismo previsto nos números anteriores, terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, e depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 41.ª

(Prestação de trabalho em regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de 25\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte na base da cláusula 45.ª

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

Cláusula 42.ª

(Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal)

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho.

2 — Quando tal aviso não for feito e o trabalhador não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas da sua retribuição, calculada na base da fórmula:

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

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 43.ª

(Conceitos gerais)

1 — *Local de trabalho.* — Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste acordo ou da lei.

Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação ou escritórios); no caso dos inspectores colocados na província, a sua residência.

2 — *Deslocações em serviço.* — Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — *Pequenas deslocações.* — As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2 — *Grandes deslocações.* — As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — *Despesas de representação.* — As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — *Despesas de transporte.* — A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho de ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — *Despesas diversas.* — Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 44.ª

(Transferências)

A empresa, salvo se tiver obtido o acordo escrito do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança

total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

1 — Se o trabalhador alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

2 — No caso de a transferência do trabalhador resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, o trabalhador, quando rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou não de serviço, mas nunca inferior a três meses, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença das tarifas dos transportes para o novo local de trabalho, serão custeadas pela empresa.

4 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança para localidade que diste mais de 30 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa assegurará ao trabalhador as seguintes condições:

- a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos), bem como as despesas de embalagem destes;
- b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;
- c) No caso de falecimento de um trabalhador na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa (excluindo-se, portanto, o montante eventualmente já absorvido na retribuição);
- d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;
- e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

5 — Processada a transferência, se, por motivos de saúde, própria, do cônjuge ou de algum filho, devidamente comprovados pelos serviços médicos da empresa, o trabalhador não puder continuar no seu novo local de trabalho, aquela diligenciará reconduzi-lo ao local de trabalho anterior.

Cláusula 45.ª

(Pagamentos)

Para pagamento dos vários tipos de despesas, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

1 — *Deslocações dentro do território de Portugal continental e ilhas adjacentes.* — O trabalhador será reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — 30\$;
Almoço, jantar — 100\$;
Ceia — 60\$;
Dormida, com pequeno-almoço — 200\$;
Diária — 400\$.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando iniciar o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 100\$ diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — *Deslocações ao estrangeiro.* — Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio.

3 — *Despesas de representação.* — As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — *Transportes.* — Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa.

O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — *Tempo de trajecto e espera.* — Os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

5.1 — Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as quatro horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 46.ª

(Diversos)

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações os domingos e feriados são contados por inteiro para efeito de pagamento das despesas reais efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador, ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, ou seja, sem interrupção, terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta no fim da semana seguinte, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

Deve entender-se que durante os fins de semana intercalares em relação aos períodos de dez dias úteis o trabalhador terá a liberdade de se deslocar a expensas suas e à sua inteira responsabilidade para onde muito bem entender.

4 — Nas deslocações às ilhas adjacentes e ao estrangeiro — exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio — por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de descanso:

Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço;

Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocações, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos e pais.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 47.ª

(Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva

caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 46.ª enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá solicitar à empresa que a sua retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 48.ª

(Férias dos trabalhadores deslocados)

1 — As férias dos trabalhadores deslocados — data, local e demais condições — serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Mas se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

Sessenta dias, para os deslocados no continente;
Três meses, para os deslocados nas ilhas adjacentes;

Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, se for caso disso, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 49.ª

(Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de

trabalho o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2—A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3—Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 50.ª

(Local, forma e data de pagamento)

1—A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2—O pagamento da retribuição será feita em dinheiro ou por via bancária.

3—No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4—O pagamento da remuneração base e subsídios fixos será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

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

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias nocturnas.

2—A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a retribuição normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3—A fórmula do cálculo das horas extraordinárias das alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula é, consequentemente, a seguinte:

a):

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2$$

b):

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2,25$$

Cláusula 52.ª

(Remuneração do trabalho em feriados e dias de descanso semanal ou semanal complementar)

1—O trabalho realizado em dias feriados e em dias de descanso semanal ou semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2—Os trabalhadores que prestem serviço no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios não poderão, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos do número anterior.

3—O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 53.ª

(Subsídio de Natal)

(Controvertido.)

Cláusula 54.ª

(Subsídios)

Princípios gerais. — (Controvertido.)

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1—A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2—Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 90\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina; ou
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada da refeição; ou
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura da cantina.

3—Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.ª para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 2000\$.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel:

2000\$ por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 1000\$, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25% da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC:

500\$ por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 120\$ por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal, fixo, de 500\$.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 100\$.

J) Isenção de horário de trabalho:

Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário de trabalho terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 55.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.ª

2 — 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 reclamados até ao momento da transmissão.

3 — Para os 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 de que devem reclamar os seus créditos.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 56.ª

(Descanso semanal)

1 — (Em suspenso.)

2 — (Em suspenso.)

3 — Os dias de descanso coincidirão com o sábado e domingo periodicamente, de acordo com as escalas de turnos rotativos, tendo em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 57.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 58.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 76.^a

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

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

Cláusula 59.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorrer 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; mas se a admissão tiver ocorrido antes de 1 de Abril, terá direito a quinze dias consecutivos de férias.

Cláusula 60.^a

(Duração do período de férias)

O período anual de férias será de trinta dias consecutivos.

Cláusula 61.^a

(Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga com a retribuição do mês anterior.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 62.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 63.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado, sem prejuízo, neste último caso, de direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela empresa.

Cláusula 64.^a

(Cumulação 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 dê 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 vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 65.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 empresa 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.

Cláusula 66.ª

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

Cláusula 67.ª

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 68.ª

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 69.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.ª

(Faltas: definição)

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

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

3 — Para os 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.

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- 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 pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas pela 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 seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- g) As dadas ao abrigo da cláusula 98.ª;
- h) As dadas por parto ou aborto da esposa durante três dias.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72.ª

(Faltas por falecimento de parentes ou afins)

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 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;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 73.ª

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador dentro de dez dias prova dos factos invocados para a justificação.

Se esta for exigida, igual prazo será concedido ao trabalhador para a apresentar.

Cláusula 74.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 75.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

3 — 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 falso.

4 — 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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 76.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o tra-

balhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 77.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.ª

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as empresas signatárias concederão aos do sexo feminino os seguintes direitos e regalias, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido, confirmado por conselho médico, se a empresa o considerar necessário, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição líquida mensal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até noventa dias. No caso de aborto ou de parto de nado-morto, de trinta dias. Em ambos os casos ser-lhe-á facultado o gozo das férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois daquela licença;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa, até ao montante igual ao que a trabalhadora recebeu da empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) É facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço em regime de turnos entre as 20 e as 8 horas.

2 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.ª

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato pode cessar por:

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

Cláusula 80.ª

(Mútuo acordo das partes)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

Cláusula 82.^a

(Despedimento com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre os delegados ou representantes da empresa;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a empresa 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.

Cláusula 83.^a

(Despedimento colectivo)

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela empresa através de despedimento colectivo, nos termos legais.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente ACTV a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresa 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.

Cláusula 84.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com pré-aviso)

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

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

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

4 — Se a falta do cumprimento do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 85.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem pré-aviso)

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

- 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 86.ª

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por parte dos trabalhadores dos seus deveres consignados na lei e neste ACTV.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da empresa.

Cláusula 87.ª

(Poder disciplinar)

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente ACTV.

Cláusula 88.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Sem prejuízo do consignado na cláusula seguinte, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária, e sem prejuízo de reclamações para a entidade competente.

Cláusula 89.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 sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

Cláusula 90.ª

(Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, nos termos da cláusula 82.ª, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas

respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

7— A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 82.ª

Cláusula 91.ª

(Nulidade do despedimento)

1— A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2— O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3— Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4— O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 92.ª

(Princípios gerais)

1— A fim de permitir que os trabalhadores ao seu serviço possam conhecer quais os benefícios sociais que a empresa concede, cada uma das empresas compromete-se a, noventa dias após a entrada em vigor deste ACTV, facultar aos trabalhadores, através de um *dossier*, que poderão consultar sempre que pretendam, todos os elementos relativos aos benefícios sociais não oficiais.

2— As empresas e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este ACTV, contribuirão para a caixa de previdência que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 93.ª

(Complemento do subsídio de doença)

1— Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela caixa de previdência, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2— Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na caixa ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à caixa, que à empresa.

3— A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência.

Cláusula 94.ª

(Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica)

Enquanto a Previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1) Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família.

O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante

nunca superior a $\frac{1}{12}$ mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Previdência;

- 2) Em caso de internamento hospitalar do trabalhador, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 50 % da totalidade das despesas, até ao limite máximo de 100 000\$, depois de deduzida a participação da Previdência;
- 3) A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

Cláusula 95.ª

(Descendentes com deficiências psico-motoras)

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psico-motoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação até o descendente em causa atingir os 18 anos de idade, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 50 000\$ por cada um e por ano.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 96.ª

(Idade de reforma)

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma quando atingirem os 65 anos de idade ou 40 de serviço, podendo, no entanto, desde que haja acordo entre as partes, ser reformados antes daquela idade.

2 — No entanto, se o trabalhador assim o desejar, e lhe forem reconhecidas as devidas condições físicas, poderá continuar ao serviço até aos 70 anos.

Cláusula 97.ª

(Complemento de pensão de sobrevivência)

(Controvertido.)

Cláusula 98.ª

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção sócio-profissional dos trabalhadores, a empresa concederá as regalias seguintes aos trabalhadores que frequentem cursos de formação, valorização ou aperfeiçoamento sócio-profissional oficiais ou equivalentes:

- a) Sempre que possível acordar com o trabalhador num horário especial de trabalho que lhe permita assistir a aulas de frequência obrigatória;
- b) Gozar as férias interpoladamente;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda, por cada ano

escolar, até cinco dias úteis, consecutivos ou não, para a preparação das mesmas;

- d) Outros géneros de facilidades, nomeadamente marcação de férias, mudança de serviço ou de local de trabalho, se necessário e possível.

2 — Para poderem gozar das regalias constantes no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de trabalhadores-estudantes.

3 — Todas as regalias atrás referidas poderão ser retiradas se se verificar falta de aproveitamento escolar.

4 — As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.ª

(Princípios gerais)

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Será exigido aos trabalhadores o rigoroso cumprimento das medidas de segurança adoptadas, sob pena de sanção disciplinar. Para este efeito obriga-se a empresa a dar-lhes conhecimento prévio das normas de segurança aplicáveis.

Cláusula 100.ª

(Comissão de higiene e segurança no trabalho)

1 — É criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — A comissão prevista no n.º 1 competirá também verificar se é cumprida, tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACTV.

Cláusula 101.ª

(Uniformes)

Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

Cláusula 102.ª

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.ª

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.ª

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

- 4 representantes dos sindicatos;
- 4 representantes das empresas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

5 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes no prazo de trinta dias, a contar da publicação deste acordo colectivo de trabalho.

6 — A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da identidade dos seus componentes.

7 — Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

8 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

9 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras, referidas neste acordo colectivo de trabalho vertical, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relacionada com o presente ACTV;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente ACTV;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

10 — As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste ACTV e obrigando nos precisos termos do mesmo, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

12 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

13 — A comissão paritária constituirá, sempre que necessário, grupos de trabalho com o objectivo de procederem à análise e eventual reclassificação de funções das categorias previstas neste ACTV e para os efeitos do mesmo.

Nestes grupos de trabalho participarão representantes das empresas, dos trabalhadores e dos sindicatos que representem as respectivas categorias.

14 — Sempre que a comissão paritária tenha de criar de futuro novas categorias, deverá ter em conta, ainda que apenas a título indicativo, as definições da proposta e ou contraproposta, se as houver, bem como as condições específicas propostas e ou contrapropostas.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.ª

(Proibição de diminuição de regalias)

(Controvertida.)

Cláusula 106.ª

(Diturnidades)

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1980, nas categorias sem acesso obrigatório será acrescida às re-

tribuições mínimas da tabela uma diuturnidade do valor de 1250\$ por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

3 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

Cláusula 107.^a

(Casos omissos)

Nos casos omissos no presente ACTV as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supletiva.

Cláusula 108.^a

(Reclassificações)

1 — a) No prazo máximo de noventa dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pela empresa de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

b) Os efeitos da reclassificação retrotrairão à data da entrada em vigor deste ACTV.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACTV e remunerado pela categoria a que corresponde remuneração mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas neste ACTV.

3 — Em caso de divergência na atribuição de classes ou categorias profissionais, a questão será submetida à comissão paritária, salvo se o trabalhador decidir recorrer a outras instâncias competentes.

4 — Os critérios consignados no n.º 2 desta cláusula aplicar-se-ão integralmente a casos futuros que surgirem posteriormente ao decurso do prazo previsto no n.º 1, alínea a), desta cláusula.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Aeroabastecedor. — É o trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro da área dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado. — É o trabalhador que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo

nos seus impedimentos no seu turno. Tem conhecimentos suficientes de inglês para o desempenho da sua função.

Chefe de manutenção de equipamentos de aeroportos. — É o trabalhador que orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento nos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos. Necessita de ter os conhecimentos de inglês necessários ao cumprimento destas tarefas.

Superintendente. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade uma aroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Supervisor de aviação. — É o trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantindo o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Trabalhadores de armazém

Conferente de armazém/comércio. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e os 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, verifica e controla a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras. Poderá, eventualmente, auxiliar e coadjuvar os operadores de instalações especializadas.

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

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, no exterior da empresa, a recebimentos, pagamentos, de-

pósitos e levantamentos, efectuando as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro/marceneiro. — É o trabalhador que faz reparações, modificações em móveis; executa móveis simples e embalagens de madeira; repara e coloca portas e fechaduras e executa outras tarefas análogas.

Trabalhadores construtores civis

Técnico construtor civil. — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento de construção civil. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir e responsabilizar-se pela execução das obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexas ou invulgares, são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas, exportadas ou reexportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito. Poderá orientar e controlar a actividade de despachantes externos.

Trabalhadores de escritório

Agente de métodos (profissionais de escritório). — É o trabalhador que estuda e actualiza sectores de actividade dentro da empresa com vista à sua racionalização e simplificação.

Analista/programador. — É o trabalhador que estabelece programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; colabora com o analista de sistemas de informática — quando existir — na preparação e especificação e instruções para a programação dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias; apresenta os resultados obtidos sob formas de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode operar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que projecta e realiza, em centros de 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 o tempo e custos para o lançamento e operação do sistema; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência

com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode programar.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que desempenha tarefas subsidiárias de escritório, tais como efectuar registos de correspondência ou de entrada e saída de documentos, abrir e endereçar correspondência, operar máquinas de reprodução e duplicação de documentos e executar tarefas similares, de nível equivalente.

Auditor interno auxiliar. — É o trabalhador que desempenha algumas das funções descritas na categoria de auditor interno, mas com menor complexidade e que auxilia e coadjuva o auditor interno.

Auditor interno. — É o trabalhador que certifica a exactidão dos registos dos circuitos contabilísticos e financeiros assegurando-se da sua conformidade com os princípios da contabilidade e fiscais, dentro das normas emanadas da administração e/ou direcção financeira e certifica-se da coincidência entre os *stocks* físicos e os *stocks* contabilísticos, tendo em vista a protecção total do património da empresa, qualquer que seja a forma de que se revista. Poderá também assegurar que não existam desvios às políticas estabelecidas de ordem financeira, comercial ou operacional. Deverá ainda avaliar se os procedimentos existentes são os de maior benefício para a empresa, recomendar os que conclua mais aconselháveis e providenciar pelo seu cumprimento.

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

Chefe de divisão. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa no plano hierárquico abaixo do director ou chefe de departamento, dirigindo e coordenando as actividades de uma divisão.

Chefe de operação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente de máquinas de recolha de dados. Assegura um «registo de ocorrências» na operação, de modo a facilitar as intervenções necessárias. Elabora o plano de trabalhos a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento geral da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Assegura uma existência adequada do material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de operação e planificação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do com-

putador e eventualmente máquinas de recolha de dados. Mantém registos escritos de todos os trabalhos para fins de *contrôle* e verificação. Assegura um «registo de ocorrências» na operação, de modo a facilitar as intervenções necessárias (inspecção técnica, direcção do serviço, programação e análise, entre outras). Elabora o plano a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento global da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Controla a chegada dos documentos-base na data prevista e entrega dos resultados obtidos, bem como a sua qualidade. Assegura uma existência adequada ao material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de secção. — É o trabalhador com função de orientação e chefia, cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo da do chefe de serviços.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa num plano hierárquico abaixo do chefe de divisão, dirigindo e coordenando as actividades de um serviço.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao agrupamento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das 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.

Coordenador de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos inspectores de vendas e promotores de vendas, recebe as suas reclamações e verifica a acção dos seus subordinados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos ou outros índices.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige, traduz e retroverte cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangei-

ras. 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, podendo também, para o exercício das suas funções, executar trabalho de escritório de carácter geral.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem; acessoriamente poderá executar outros trabalhos de escritório de natureza simples.

Director ou chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou mais departamentos da empresa. 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 departamento da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, o que implica uma experiência ou qualificação superiores às que são exigidas normalmente ao primeiro-escriturário.

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila todos os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que desempenha as funções descritas para esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode também dactilografar relatórios, cartas e outros textos com base em documentos escritos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera directamente com os computadores segundo especificações recebidas, actuando de acordo com as mensagens do sistema. Regista as anomalias ou incidentes do equipamento, devendo tomar medidas necessárias à recuperação dos trabalhos em curso. Pode operar com equipamento clássico.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que opera máquinas de perfurar ou verificar cartões, de gravação de dados, de perfuração de fita de papel, ou qualquer outro tipo, que se destinem a registar dados que posteriormente serão utilizados nos centros de tratamento automático de informação; deve proceder à elaboração dos programas de comando das referidas máquinas.

Operador de «telcx». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de 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 mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Programador de informática. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais línguas de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos de entrada e saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e detalhada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la. Elabora os *dossiers* de programação e operação, actualizando-os quando necessário. Pode operar.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, sempre com observância das normas de segurança da empresa.

Representante. — É o trabalhador que assegura e promove contactos externos com vista à inspecção das condições de mercado, estabelecendo contactos e representando a empresa nas relações comerciais, vendendo mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais e enviando relatórios à empresa sobre as transacções comerciais que efectua, para além de organizar, pla-

near e controlar a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa, incluindo o *contrôle* de crédito.

Secretária. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete e ainda, entre outras, as seguintes funções: estenodactilografia da correspondência nacional e estrangeira, tradução de textos de e para, pelo menos, uma língua estrangeira, organização e assistência de reuniões e elaboração das respectivas actas, execução de tarefas de escritório de carácter geral, libertando delas a pessoa a quem secretaria.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa cabina ou 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.

Trabalhadores electricistas

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

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

Trabalhadores enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica, podendo eventualmente preencher documentos relativos à sua função.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Trabalhadores de garagens

Condutor/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista quando for considerado necessário; compete-lhe auxiliar nas manobras do veículo e proceder ou ajudar às operações de carga e arrumação no veículo e descarga de produtos, preenchendo a respectiva documentação, e colaborar na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Inspector técnico. — É o trabalhador que treina o pessoal das estações de serviço e de venda, fiscaliza o comportamento dos tanques e equipamento e o trabalho dos empreiteiros de manutenção, procedendo aos registos e demais tarefas burocráticas essenciais ao cargo.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interna e externa (com exclusão do motor) de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

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

Trabalhadores gráficos

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Trabalhadores de hotelaria

Copeiro/cafeteiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e cozinha. Pode preparar chá, café, leite e outras bebidas quentes e frias, sanduíches e torradas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os, garnice-os e confecciona os doces destinados às refeições; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atendendo os utentes e servindo-lhes as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local ou nas zonas dos diversos locais de trabalho; cobra as respectivas importâncias e observa as normas de *contrôle* aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção, podendo ainda requisitar e receber os produtos necessários ao respectivo movimento.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de requisitar e receber os produtos e

verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições. Elabora os documentos e registos necessários ao *contrôle* do movimento e existência de produtos.

Trabalhadores maquinistas práticos

Maquinista de 1.ª classe. — É o trabalhador que tem por função conduzir as máquinas e motores da embarcação onde trabalha, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, pela sua reparação, em caso de avaria, e pela sua manutenção. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Maquinista de 2.ª classe. — É o trabalhador que no plano hierárquico se situa imediatamente abaixo do maquinista de 1.ª classe e o auxilia e coadjuva, executando as tarefas próprias da sua profissão, e substitui o maquinista de 1.ª classe nas suas ausências e impedimentos. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Trabalhadores metalúrgicos

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e/ou execução do projecto.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especializações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Executa também tarefas de rectificação ou execução de montagens.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores segundo directrizes definidas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.

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

Mecânico de instrumentos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Pode eventualmente desempenhar funções de serralheiro mecânico.

Mecânico montador de sistemas de queima (mecânico de gás). — É o trabalhador que monta, instala e repara sistemas de abastecimento de gás, industrial ou doméstico, afinando os seus diversos componentes, qualquer que seja a sua natureza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Técnico de contrôle de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos ao sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

Técnico especialista. — É o trabalhador que, possuindo, dentro da sua especialidade, elevados conhecimentos teóricos e práticos, adquiridos ao longo da sua experiência profissional, executa funções de exigente valor técnico enquadradas em directrizes gerais fixadas superiormente.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar planificação técnica determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores classificados de encarregados ou chefes que desempenhem as funções acima referidas.

Trabalhadores contínuos, porteiros e militares

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui correspondência e objectos inerentes exclusivamente ao serviço da empresa. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos e prestar outros serviços auxiliares de escritório.

Estafeta. — É o trabalhador que executa a distribuição da correspondência, documentos e objectos de serviço, entre vários edifícios da mesma empresa e/ou para outros destinatários, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados. Faz rondas de inspecção e regista o movimento de pessoas, veículos e/ou mercadorias, atende visitantes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, podendo ainda receber correspondência.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos e recebe correspondência. Vela pela defesa e conservação dos valores confiados à sua guarda.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, executando outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Quadros

Quadros. — Trabalhadores que, desempenhando na empresa funções técnicas, administrativas ou comerciais, estejam ou possam vir a estar filiados nas organizações profissionais representadas pela Fensiq — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros e todos aqueles que, não possuindo as habilitações académicas exigidas por aquela Federação, desempenhem as tarefas previstas para os mesmos neste ACTV.

Trabalhadores químicos

Chefia nível I. — Funções de profundos conhecimentos de instalações de processos de fabrico complexos, de responsabilidade na elaboração do plano de produção ou serviço de apoio técnico e de *contrôle* da sua execução.

Chefia nível II. — Funções com conhecimentos sobre uma instalação de processo de fabrico de uma unidade de produção ou serviço de apoio técnico, de *contrôle* dessa mesma unidade de produção. Depende directamente do nível imediatamente superior.

Chefia nível III. — Funções de responsabilidade do funcionamento do sector de uma unidade de produção, do serviço de apoio técnico, que garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directrizes gerais fixadas superiormente.

Especializados. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento de um plano de execução.

Não especializados. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente planificadas. Integram-se neste escalão unicamente as profissões de servente e auxiliar de limpeza.

Semi-especializados. — Funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (de pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documen-

tação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orçamentos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração do expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador maquetista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados a: imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos parcelares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para sua aprovação, nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora, sempre que necessário, na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita à principal tarefa que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

Trabalhadores de telecomunicações

Supervisor de telecomunicações. — É o trabalhador que organiza, programa e coordena o trabalho de uma equipa de profissionais de telecomunicações, sendo responsável pelo bom andamento dos serviços

e desempenhando as tarefas administrativas necessárias para esse fim; recebe e transmite mensagens por *telex*, em língua nacional ou estrangeira, podendo ainda aconselhar a aquisição do tipo de equipamento considerado mais conveniente e ministrar treino e assistência aos profissionais que chefia.

Trabalhadores topógrafos

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedida (triangulação-quadriláteros), ou por simples intersecção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográficos-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado.

Trabalhadores dos transportes fluviais

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações para efeitos de carga ou descarga.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Superintendentes, supervisores e aeroabastecedores

1) Condições especiais de admissão:

1 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso de mecânica do ISE (engenheiro técnico) ou oficialmente equivalente, acrescido de um período de experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como supervisor com o mínimo de três anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam uma rápida e correcta interpretação de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

2 — Só poderão ser admitidos como supervisores os trabalhadores que possuam:

- a) Como habilitações mínimas o curso industrial-complementar de mecânica ou oficialmente equivalente, acrescido de uma experiência de seis meses na função.
Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como aeroabastecedor qualificado com o mínimo de dois anos nessa função;
- b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam a compreensão de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;
- c) Carta de ligeiros e pesados.

3 — Só poderão ser admitidos como aeroabastecedores os trabalhadores que possuam:

- a) Como habilitações mínimas o curso geral de mecânica das escolas industriais ou oficialmente equiparadas, acrescido de uma experiência de quatro meses no local de trabalho;
- b) Carta de ligeiros e pesados, com experiência de condução de, pelo menos, dois anos.

II) *Diversas condições específicas para os trabalhadores da aeronavegação e pesca:*

1 — Excepto o superintendente e os de manutenção, os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão laborar alternadamente no aeroporto e noutros locais de trabalho.

2 — O número de aeroabastecedores qualificados em cada empresa compreenderá 25 % da totalidade dos trabalhadores da aeronavegação ao seu serviço, excluindo os superintendentes e supervisores, sendo obrigatória a inclusão de um aeroabastecedor qualificado em cada turno de serviço.

3 — A existência de um supervisor é obrigatória nos turnos constituídos por mais de dois trabalhadores.

4 — A existência de um superintendente é obrigatória nas aeroinstalações com mais de três trabalhadores.

5 — Sempre que um superintendente tenha a seu cargo a chefia de um terminal oceânico ser-lhe-á assegurado um subsídio especial do montante mínimo de 3000\$ e máximo de 5000\$.

Tal montante variará conforme a sua retribuição já exceda ou não o mínimo da tabela, devendo a retribuição real, neste caso, corresponder a mais 5000\$ do que a remuneração de superintendente prevista na tabela.

Em todos os casos, independentemente da sua remuneração anterior, terá direito a, pelo menos, 3000\$ pelo desempenho dessas funções.

6 — A empresa poderá exigir o uso de uniforme para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente.

III) *Categorias e remunerações:*

É equiparado, para efeitos de remuneração, a superintendente o chefe do Serviço de Manutenção e Equipamento de Aeroportos.

IV) *Horários:*

5 — Praticar-se-ão, conforme as características do serviço e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 27.ª «Horário de trabalho — Princípio geral», horários regulares e horários por turnos.

5.1 — Os horários regulares serão praticados pelos superintendentes.

5.2 — Os horários por turnos serão praticados por supervisores e aeroabastecedores sempre que as necessidades de serviço o requeiram.

5.3 — Em caso de encerramento definitivo da aeroinstalação, os trabalhadores que por esse facto deixarem de trabalhar em turnos manterão direito ao respectivo subsídio, absorvível por quaisquer aumentos.

Cobradores

1 — Admissão: ter 21 anos completos.

2 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, os cobradores a quem, por motivo de saúde confirmado pelo médico do trabalho da empresa, não seja aconselhável a continuação do serviço externo terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no preenchimento de vaga compatível no serviço interno de escritório.

2.1 — Caso tenha as habilitações e demais requisitos exigidos pela empresa, esta preferência aplicar-se-á ao preenchimento de vaga de caixa.

Trabalhadores construtores civis

A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

Trabalhadores despachantes privativos

Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou equivalente.

Trabalhadores de escritório

I) *Admissões:*

- a) Ter a idade mínima de 21 anos;
- b) Possuir o curso geral do liceu, o curso geral do comércio ou equivalente.

II) *Acessos:*

- a) Controvertido (promoções automáticas);
- b) Os dactilógrafos promovidos a terceiros-escriturários por virtude de promoção legal obrigatória terão o acesso da categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo;
- c) O auxiliar de escritório logo que obtenha as habilitações exigidas para escriturário é promovido a esta categoria.

Condições especiais de admissão dos profissionais de informática:

- a) Para desempenho da função de director ou chefe de divisão no campo específico da informática é exigida a licenciatura em informática ou a prova de conhecimentos adquiridos neste campo que lhe permitam desempenhar estas funções;
- b) Para analista de sistemas, programadores, chefe de operação e planificação, operadores e operadores de recolha de dados, os respectivos cursos profissionais ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovados.

Regimes especiais de acesso dos profissionais de informática:

Na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função ter-se-ão em conta os seguintes elementos:

Director ou chefe de divisão:

- 1 — Licenciatura em informática.
- 2 — Licenciaturas em cursos de Economia ou Finanças ou Gestão e Administração de Empresas, completados com conhecimentos de informática.
- 3 — Trabalhadores com provas dadas de conhecimentos capazes para o desempenho das funções.

Analista de sistemas — Informática:

- 1 — Analista-programador no desempenho da função como titular.
- 2 — Trabalhadores com curso de analista e programação.

Analista-programador ou chefe de operação:

- 1 — Programadores no desempenho da função como titulares.
- 2 — Trabalhadores com curso de programação.

Programadores:

- 1 — Operadores titulares com curso de programação.
- 2 — Trabalhadores com curso de programação.

Operadores:

- 1 — Operadores de recolha de dados com curso de operação.
- 2 — Operadores de recolha de dados.

Electricistas

Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Foguetiros

Direito ao trabalho:

- a) As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste ACTV;
- c) Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Hotelaria

1 — Os trabalhadores da hotelaria têm direito a alimentação gratuita de qualidade e quantidade igual às refeições servidas aos utentes.

2 — Quando, por caso fortuito ou motivo de força maior, a empresa não fornecer gratuitamente a alimentação, ou quando não lhe possa ser fornecida por motivo de férias ou de dieta, aquela será substituída pelo quantitativo mensal de 600\$.

3 — A refeição principal será tomada fora das horas de fornecimento das refeições aos utentes e o seu período não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — Haverá um intervalo para descanso de quinze minutos no período da manhã e da tarde.

Quadros

1 — No início da sua carreira o quadro I ingressará na categoria equiparada a primeiro-escriturário.

1.1 — Nela permanecerá seis meses, tempo correspondente ao período experimental.

2 — Findo esse período transitará automaticamente ao grau II, a que corresponde a categoria de escriturário especializado.

2.1 — Nesta categoria permanecerá, no máximo, um ou três anos, consoante for licenciado ou bacharel.

3 — Findo esse período transitará automaticamente para o grau III, a que corresponde a categoria de chefe de secção.

4 — A passagem aos restantes graus não será por promoção obrigatória.

5 — Os graus IV, V e VI dos quadros corresponderão, respectivamente, às categorias de chefe de serviços, chefe de divisão e director.

6 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau, sem prejuízo do estabelecido neste ACTV para as substi-

tuições temporárias e do estabelecido para as funções transitórias inicialmente desempenhadas, a que se referem as alíneas seguintes:

- a) Os quadros 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;
- b) No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

7 — Características das funções dos diferentes graus:

7.1 — Categoria do grau I:

- a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e/ou de rotina adequado à formação do titular e sob *contrôle* de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;
- c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e *contrôle* permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

7.2 — Categoria de grau II:

- a) Assistência a quadros de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este ACTV;
- c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligados a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

7.3 — Categorias de grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudos, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

7.4 — Categorias de grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como, técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau 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 sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade 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 quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a *contrôle* quanto à validade das conclusões mais aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade;

7.5 — Categoria de grau v:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação 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 à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

7.6 — Categoria de grau vi:

- 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 decórreres da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação 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 de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e 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 da política global da empresa;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade adminis-

trativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa.

Rodoviários

I) Só podem ser candidatos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Possuam as habilitações mínimas legais;
- b) Possuam carta de condução profissional.

II) Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

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

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

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

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida em 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III) Outras:

1 — Quando conduzam veículos pesados ou veículos de distribuição, serão acompanhados por distribuidor ou ajudante, ou eventualmente motorista, salvo quando a empresa entender que é desnecessário.

2 — Se se verificar algum acidente de viação directamente imputável à ausência de um acompanhante, a responsabilidade do acidente será assumida pela empresa.

3 — Para além das tarefas constantes da definição de funções, o motorista de ligeiros poderá ainda transportar passageiros, correspondência e pequenos volumes.

Técnicos de desenho

1 — Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos se, entretanto, tiverem completado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização de desenho ou o curso de formação

profissional ministrado pelo serviço de formação profissional e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos;

- c) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho estão sujeitos à carreira máxima prevista no acordo, salvo quando em menor prazo cumprem as funções previstas para a categoria imediata;
- d) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional dos trabalhadores;
- e) Os trabalhadores técnicos de desenho com funções de coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadraram os trabalhadores que coordena.

Telecomunicações

Curso geral dos liceus ou equivalente, com adequados conhecimentos de línguas estrangeiras, ou candidato já titular de certificado de habilitações reconhecido pelo sindicato.

Trabalhadores de transportes fluviais e trabalhadores maquinistas práticos

Admissão, carteira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais

A admissão, carteira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais regular-se-ão pelas disposições legais aplicáveis, em especial pelo Regulamento de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45 969, de 15 de Outubro de 1964, com as várias alterações nele introduzidas.

Recrutamento

1 — O recrutamento dos trabalhadores inscritos marítimos a bordo dos navios e para os quadros de terra do armador far-se-á através das escalas dos respectivos sindicatos, na observância dos estatutos destes e da lei das associações sindicais e demais legislação aplicável, imperativa ou supletiva.

2 — A requisição para o recrutamento dará entrada no respectivo sindicato com a antecedência mínima de dois dias (quarenta e oito horas) da saída do navio, com excepção de casos inesperados ou de força maior, que serão atendidos na medida do possível, desde que justificados.

3 — Sempre que haja recrutamento ou embarque de qualquer trabalhador, será obrigatória credencial do respectivo sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador desde que para tal tenha fundamento, devendo disso dar conhecimento ao sindicato.

Deveres dos trabalhadores maquinistas práticos

1 — A secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo ou não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu *contrôle*, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;
- b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- c) Em caso de entupimento de ralos de esgoto, dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias, só terá lugar a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;
- c) Colaborar na planificação, *contrôle* e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção das máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;
- d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários e sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Os maquinistas práticos, para além dos deveres constantes da cláusula 13.ª do presente ACTV, são ainda responsáveis pelo:

- a) Funcionamento de toda a aparelhagem mecânica e eléctrica dentro e fora da casa das máquinas, providenciando pela sua reparação em caso de avaria;

- b) Execução de pequenas reparações;
- c) Manutenção das máquinas e/ou motores e conservação das instalações;
- d) Disciplina do pessoal da sua secção.

4 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente de máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

5 — Nenhum tripulante do convés ou das máquinas poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a embarcação estiver a trabalhar, salvo quando se tratar de operações de carga e não houver interferência das máquinas a bordo.

Deveres dos trabalhadores fluviais

São deveres dos trabalhadores fluviais:

- a) Limpar e conservar interior e exteriormente as embarcações das cintas para cima, excluindo porões, nos estaleiros ou fora deles;
- b) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Os tripulantes devem proceder ao arrumo da carga em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

Deveres do mestre de tráfego local

1 — São deveres do mestre de tráfego local:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste ACTV;
- f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;
- g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
- h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
- i) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes ou à embarcação;
- j) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- k) Orientar as cargas e descargas das embarcações e medir e/ou contar os produtos que receber e entregar, assumindo a responsabi-

lidade respectiva, elaborando toda a documentação relativa aos produtos movimentados;

- l) Participar imediatamente à hierarquia as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

2 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadoria quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

Transmissão de ordens

1 — Aos domingos e feriados não podem ser dadas ordens aos tripulantes, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera dentro do horário normal de trabalho, ressalvando-se as excepções consignadas no Regulamento de Inscrição Marítima — RIM.

2 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho, por períodos a cada embarcação de transporte de combustíveis.

3 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20 horas, das 21 às 24 horas e das 0 às 8 horas.

4 — O pagamento do trabalho no período das 0 às 8 horas será devido nos termos da alínea a) e b) do n.º 1 da cláusula 51.ª, salvo se se tratar de trabalho efectuado em antecipação ou prolongamento.

5 — As empresas procurarão manter, salvo motivo imperioso de serviço, o intervalo de descanso de dez horas consecutivas, previsto no n.º 4 da cláusula 36.ª, entre o fim de um período de trabalho efectivo e o início do seguinte.

Serviço de vigia

1 — É vedado aos tripulantes após a prestação do período normal de trabalho o serviço de vigia.

2 — Os lugares de vigia terão de ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos, que preencham os requisitos legais, tendo a empresa de fazer a sua requisição aos respectivos sindicatos.

2.1 — Aos indivíduos que à data da publicação deste ACTV já exerçam as funções de vigia da marinha mercante, será permitido continuarem no desempenho daquelas funções.

2.2 — É proibido subcontratar pessoal para serviço de vigia, desde que tal facto faça perigar os postos de trabalho existentes.

2.2.1 — As empresas outorgantes diligenciarão no sentido de que as empresas subcontratantes cumpram

os requisitos legais em matéria de recrutamento de pessoal de vigia.

Perda de haveres

Em caso de naufrágio ou qualquer outro desastre em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será de 6000\$ por cada trabalhador ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização.

Subsídios especiais para trabalhadores fluviais

1 — Quando a propulsão do navio for feita por máquinas de combustão interna ou caldeiras queimando combustíveis líquidos (nafta, petróleo ou seus derivados), os trabalhadores do serviço de máquinas receberão a título de compensação por serviços tóxicos e depauperantes, enquanto durar essa situação, um subsídio de 10% sobre a remuneração base da tabela.

1.1 — Para nivelamento de ordenado, aos mestres de tráfego fluvial das embarcações motorizadas será atribuído igual subsídio, nas mesmas condições.

2 — Os motoristas práticos e mestres de tráfego local que prestem serviço em embarcações com máquinas superiores a 600 HP, e durante o tempo em que exerçam tais funções, terão direito a um acréscimo de 20% sobre a remuneração base mínima obrigatória.

3 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e desgasificação de navios os tripulantes ao seu serviço terão direito a receber, e apenas enquanto a situação se mantiver, um subsídio de 25% sobre as remunerações da tabela.

4 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar serviço fora da barra, os seus tripulantes terão direito a um subsídio de 100% sobre as retribuições auferidas enquanto durar aquele trabalho.

4.1 — Todos os subsídios atrás referidos incidirão unicamente sobre o custo da hora normal efectivamente prestada, quaisquer que sejam as circunstâncias em que o trabalho seja prestado.

4.2 — Tais subsídios não incidirão, em consequência, sobre a taxa especial devida por trabalho extraordinário, por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

Nota

I) As expressões «não acordado», «suspenso» e «controvertido» utilizadas no presente ACTV têm o mesmo significado.

II) Pé de página à cláusula 96.ª:

«Condições físicas» abrange também «condições mentais» para o desempenho das funções.

III) Pé de página à definição da função de contínuo:

Neste ACTV entende-se que na expressão «outros serviços auxiliares de escritório» poder-se-á incluir, esporadicamente e quando necessário, «tarefas de arrumação dentro do escritório».

Topógrafos

Possuir um curso de uma escola oficial ou oficialmente reconhecida, de topografia ou equivalente.

Lisboa, 9 de Maio de 1979.

Pela Shell Portuguesa, S. A. R. L.:

(A assinatura ilegível.)

Pela Mobil Oil Portuguesa, S. A. R. L.:

(A assinatura ilegível.)

Pela Companhia Portuguesa dos Petróleos, B. P., S. A. R. L.:

(A assinatura ilegível.)

Pela Esso Portuguesa, S. A. R. L.:

(A assinatura ilegível.)

Pela Shell Prospex Portuguesa, S. A. R. L.:

(A assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cardeiro.

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

António Joaquim Borlinha.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Faustino de Jesus.

Pelo Sindicato Nacional dos Coâbradores e Profissões Similares:

(A assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

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

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Fluviais:

Armando Fabricio das Dores.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações:

Francisco de Campos Gomes Dias.

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

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes e Praticantes de Despachantes Oficiais Despachantes Privativos e Agentes Aduaneiros:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães Oficiais Pilotos:

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Topografia:

Alberto Garrido Cardoso.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

José António Banheiro da Silva.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Sul:

Armando da Conceição Nóbrega.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento e Transportes do Centro e Sul:

Luís Joaquim Balcão.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnico-Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Depositado em 18 de Julho de 1979, a fl. 30 do livro n.º 2, com o n.º 145/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e ilhas adjacentes se dedicam à indústria de águas minero-medicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações nacionais e associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor no quinto dia após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido

por doze meses, sem prejuízo de outros prazos legais aplicáveis, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de sessenta dias até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do n.º 3.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 21 de Março de 1979.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

6 — Para efeitos do número anterior, o pagamento será efectuado contra factura, até ao limite de 140\$ para o almoço ou jantar e de 35\$ para o pequeno-almoço.

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 55.ª

(Princípio geral)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 61.ª

(Princípios gerais)

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina *Super* por cada quilómetro percorrido.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, no valor de:

Almoço ou jantar — 140\$.

Alojamento e pequeno-almoço — 300\$.

Diária completa — 500\$.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

Categorias profissionais e definição de funções

Director-geral. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

Chefe pessoal de apoio. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Grupo D — Trabalhadores de comércio e armazém

Director comercial. — É o trabalhador que coordena e dirige os departamentos comerciais; planeia e põe em execução campanhas de promoção e publicidade.

Grupo G — Trabalhadores de escritórios

Secretária de direcção. — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção de empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com *telex* em assuntos específicos da administração ou direcção.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

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

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Regra de aplicação

A tabela A (superior) será aplicada nas empresas que tenham facturação anual superior a 25 000 contos ou uma produção anual superior a 1,5 milhões de litros ou mais de vinte trabalhadores.

A tabela B (inferior) será aplicada nas empresas que não atinjam os limites anteriormente referidos.

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Director-geral Profissional de engenharia de grau 3 (eng.)	23 000\$00	19 500\$00
II	Director com. (com. e armaz.) Director fabril (prod.) Director de serviços, chefe de escritório ou chefe geral de serviços (escrit.)	21 000\$00	17 500\$00
III	Analista de sistemas (esc.) Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril (prod.) Chefe de departamento, de divisão ou serviço (esc.) Contabilista (esc.) Profissional de engenharia de grau 2 (eng.) Tesoureiro (esc.)	19 000\$00	16 000\$00
IV	Ajudante de encarregado fabril (prod.) Analista principal (quim.) Chefe ou encarregado de produção (prod.) Chefe de manutenção (prod.) Encarregado-geral de armazém (com. e arm.) Chefe de secção (esc.) Chefe de vendas (com. e arm.) Encarregado-geral de armazém (com. e arm.) Guarda-livros (esc.) Profissional de engenharia de grau 1-B (eng.) Programador (esc.) Técnico de organização (esc.)	15 700\$00	13 200\$00
V	Desenhador projectista (téc. D) Inspector de vendas (com. e arm.) Profissional de engenharia de grau 1-A (eng.) Técnico de serviço social (ser. soc.)	13 000\$00	11 250\$00
VI	Correspondente em língua estrangeira (esc.) Encarregado de armazém (com. e arm.) Encarregado (const. C) Encarregado (elect.) Encarregado de fogueiro (fog.) Encarregado (met.) Encarregado de refeitório (hot.) Enfermeiro coordenador (enf.) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (esc.) Secretário de direcção (esc.)	11 600\$00	10 600\$00
VII	Ajudante de encarregado de armazém (com. e arma.) Analista de 1.ª (quim.) Chefe de equipa (elect.) Chefe de equipa (met.) Chefe de linha (prod.) Chefe de sala de xaropes (prod.)	11 000\$00	9 600\$00
VIII	Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Analista de 2.ª (quim.) Caixa (esc.) Caixeiro de 1.ª (com. e arm.)	10 600\$00	9 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
VIII	Canalizador de 1.ª (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Desenhador com mais de seis anos (téc. de des.) Enfermeiro (enf.) Escriturário de 1.ª (esc.) Fogueiro de 1.ª (fog.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod.) Oficial electricista (elect.) Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos (esc.) Operador mecanográfico (esc.) Perfurador-verificador com mais de dois anos (esc.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª (met.) Preparador de extractos, concentrados e sumos (prod.) Promotor de vendas (com. e arm.) Propector de vendas (com. e arm.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.) Vendedor (com. e arm.) Vendedor especializado (com. e arm.) Fiéis de armazém (com. e arm.)	10 600\$00	9 300\$00
IX	Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Analista de 3.ª (quím.) Caixeiro de 2.ª (com. e arm.) Canalizador de 2.ª (met.) Carpinteiro de limpos de 1.ª (const. c.) Carpinteiro de tocos de 1.ª (const. c.) Chefe de pessoal de apoio (cont. e port.) Cimenteiro de 1.ª (const. c.) Cobrador (cob.) Conferente (com. e arm.) Correspondente em português (esc.) Cozinheiro de 2.ª (hot.) Demonstrador (com. e arm.) Desenhador de três a seis anos (téc. de des.) Enfermeiro sem curso geral ou equivalente (enf.) Escriturário de 2.ª classe (esc.) Esteno-dactilógrafo em português (esc.) Estucador de 1.ª (const. c.) Fogueiro de 2.ª (fog.) Lubrificador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Operador de máquinas de contabilidade até dois anos (esc.) Operador de máquinas de elevação e transporte (com. e arm.) Pedreiro de 1.ª (const. c.) Perfurador-verificador até dois anos (esc.) Pintor de 1.ª (const. c.) Pintor de 1.ª (met.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª (met.) Recepcionista (esc.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.) Trocha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (const. c.)	10 100\$00	8 750\$00
X	Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Ajudante de motorista (transp. e g.) Analista estagiário (quím.) Caixa de balcão (com. e arm.) Caixeiro de 3.ª (com. e arm.) Canalizador de 3.ª (com. e arm.) Carpinteiro de limpos de 2.ª (const. c.) Carpinteiro de tocos de 2.ª (const. c.) Cimenteiro de 2.ª (const. c.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Despenseiro (hot.) Desenhador até três anos (téc. de des.) Distribuidor (com. e arm.) Empregado de balcão (hot.) Escriturário de 3.ª (esc.) Estucador de 2.ª (const. c.) Fogueiro de 3.ª (fog.) Lubrificador de 2.ª (met.)	9 600\$00	8 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
X	Lubrificador de automóveis (transp. e g.) Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) Pedreiro de 2.ª (const. c.) Pintor de 2.ª (const. c.) Pintor de 2.ª (met.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª (met.) Pré-oficial electricista do 2.º ano (elect.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Telefonista (telef.) Torneiro mecânico de 3.ª (met.) Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (const. c.) Operador de máquinas de linha de produção de 1.ª (prod.) Operador de tratamento de águas (prod.) Preparador de xaropes (prod.)	9 600\$00	8 300\$00
XI	Ajudante do fogueiro (fog.) Auxiliar de laboratório (quim.) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com. e arm.) Caixoteiro (mad.) Contínuo com mais de 21 anos (cont. e port.) Dactilógrafo do 2.º ano (esc.) Empregado de refeitório (hot.) Estagiário do 2.º ano (esc.) Operário não especializado ou servente (met.) Porteiro ou guarda (cont. e port.) Pré-oficial electricista do 1.º ano (elect.) Profissional ou auxiliar de armazém (com. e arm.) Servente (const. c.) Servente de viaturas de carga (transp. e g.) Tirocinante do 2.º ano (téc. d.) Operador de máquinas de linha de produção de 2.ª (prod.)	8 850\$00	7 500\$00
XII	Ajudante de electricista do 2.º ano (elect.) Auxiliar menor (const. c.) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com. e arm.) Contínuo com menos de 21 anos (cont. e port.) Dactilógrafo do 1.º ano (esc.) Estagiário (hot.) Estagiário do 1.º ano (esc.) Tirocinante do 1.º ano (téc. d.) Praticante metalúrgico do 2.ª ano (met.) Auxiliar de produção (prod.) Engarrafadeira (com. e arm.) Jardineiro (prod.)	8 350\$00	7 250\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º ano (elect.) Aprendiz com 18 anos ou mais (hot.) Paquete de 17 anos (cont. e port.) Praticante metalúrgico do 1.º ano (met.) Servente de limpezas (cont. e port.)	7 200\$00	6 000\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 3.º ano (elect.) Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos (hot.) Aprendiz de metalúrgico do 3.º e 4.º anos (met.) Paquete com 16 anos (cont. e port.) Praticante de armazém com 17 anos (com. e armazém) Praticante de caixeiro com 17 anos (com. e arm.)	6 300\$00	5 500\$00
XV	Aprendiz de electricista do 2.º ano (elect.) Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (met.) Paquete com 15 anos (cont. e port.) Praticante de armazém com 16 anos (com. e arm.) Praticante de caixeiro com 16 anos (com. e arm.)	5 700\$00	5 000\$00
XVI	Aprendiz de electricista do 1.º ano (elect.) Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (met.) Paquete com 14 anos (cont. e part.) Praticante de armazém com menos de 16 anos (com. e arm.) Praticante de caixeiro com menos de 16 anos (com. e arm.)	5 150\$00	4 550\$00

Lisboa, 21 de Março de 1979.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

i — Quadros superiores:

Director-geral.
Profissional de engenharia de grau 6.
Director fabril.
Profissional de engenharia de grau 5.
Profissional de engenharia de grau 4.
Profissional de engenharia de grau 3.
Profissional de engenharia de grau 2.
Profissional de engenharia de grau 1-B.
Profissional de engenharia de grau 1-A.
Analista de sistemas.
Chefe geral de serviços, director de serviços
ou chefe de escritório.
Director comercial.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudante de encarregado fabril.
Analista principal.
Chefe de produto ou grupo de produtos.
Chefe de departamento ou encarregado fabril.
Técnico de serviço social.

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

Chefe ou encarregado da produção.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de linha.
Chefe de manutenção.
Chefe de sala de xaropes.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado de armazém.
Encarregado da construção civil.
Encarregado electricista.
Encarregado fogueiro.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro coordenador.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador projectista.
Enfermeiro com curso geral ou equivalente.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Guarda-livros.

Programador.
Técnico de organização.
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.
Correspondente em português.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em português.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Perfurador-verificador.
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Fiel de armazém.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.
Vendedor especializado.

5.3 — Produção:

Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas.
Analista químico.
Canalizador.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de toscos.
Cimenteiro.
Chefe de pessoal de apoio.
Cozinheiro.
Desenhador.
Dispenseiro.
Enfermeiro sem curso geral equivalente.
Estucador.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de elevação e transporte.
Pedreiro.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Torneiro mecânico.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fogueiro.
Ajudante de motorista.
Pré-oficial electricista.

Caixoteiro.
Cobrador.
Conferente.
Dactilógrafo.
Demonstrador (comércio).
Distribuidor.
Empregado de balcão.
Empregado de refeitório.
Jardineiro.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de máquinas de linha de produção.
Operador de tratamento de águas.
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Porteiro ou guarda.
Operário não especializado ou servente metalúrgico.
Profissional ou auxiliar de armazém.
Servente da construção civil.
Servente de limpeza.
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.
Engarrafadeira.
Auxiliar menor.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário.
Ajudante electricista.
Praticante.
Aprendiz.
Paquete.
Analista estagiário.

Profissões não enquadradas:

Ajudante de encarregado de armazém.

Lisboa, 28 de Março de 1979.

Fundamentação

O presente texto de revisão das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária do contrato colectivo de trabalho vertical para o sector de águas mineromedicinais e de mesa, dos industriais de refrigerantes e sumos de frutos (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1978), acordado livremente entre as partes e depositado agora para efeitos de publicação, está conforme o disposto na lei.

Assim, as cláusulas 1.ª (Área e âmbito) e 2.ª (Regência e revisão) constam do presente texto por força do estipulado no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 164-A/

76, de 28 de Fevereiro, com a nova redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro. No que se refere ao consagrado no n.º 2 da cláusula 2.ª do presente texto, a data para o início da produção de efeitos das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária nele referido (21 de Março de 1979) é aquela em que as partes acordaram o texto de revisão e que é posterior à data do termo da vigência das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária que agora se revêem, pelo que se encontra em conformidade com o disposto na alínea f) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

No que concerne ao restante cláusulado com expressão pecuniária revisto não é violado o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, com a nova redacção que lhe foi dada pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 34/79, de 28 de Fevereiro, dado o texto acordado estar em conformidade com o disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Foi igualmente cumprido o estipulado no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, dado que o anexo III «Estrutura de níveis de qualificação», que acompanhava o contrato colectivo de trabalho agora revisto parcialmente e elaborado de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, foi alterado a fim de estar em conformidade com o quadro anexo ao decreto-lei primeiramente referido.

Finalmente, quanto ao anexo II «Enquadramento e tabela salarial», foi cumprido o n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, dado que constam da tabela salarial valores salariais para todas as profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, com a nova redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 34/79, de 28 de Fevereiro, dado que o acréscimo total de remunerações mínimas resultante da actualização das tabelas salariais não excede 18 % do total das remunerações mínimas fixadas nas tabelas salariais que agora se revêem, conforme se prova através dos mapas anexos.

Antes de se tecer algumas considerações e de se avançar alguns dados complementares aos quadros anexos, refira-se que:

- a) A regra de aplicação das tabelas salariais manteve-se inalterada;
- b) O enquadramento profissional por níveis de remuneração manteve-se igualmente inalterado;
- c) A percentagem do acréscimo total de remunerações mínimas resultante da actualização das tabelas salariais é consideravelmente inferior à da verificada no índice de preços no consumidor (nacional, total sem habitação) durante a vigência das tabelas salariais que agora se revêem, pelo que a mera reposição do poder de compra dos trabalhadores ficou longe de ser atingida; e isto sem considerar que para uma efectiva reposição desse poder de compra, o período temporal a considerar seria o que medeia entre a data do início da entrada

em vigor das tabelas salariais que agora se revêem e a data correspondente ao meio do período de vigência das tabelas salariais revistas.

No que se refere aos mapas anexos, as considerações e dados completares que se apresentam são os seguintes:

- a) Os mapas 1, 2-A e 2-B são preparatórios dos mapas 3-A e 3-B;
- b) O mapa 1 apresenta a distribuição do número de trabalhadores por categoria profissional e por nível de remuneração, relativamente quer à tabela A quer à tabela B. O número total de trabalhadores abrangidos pela tabela A é de 1535; o dos abrangidos pela tabela B é de 115;
- c) Os mapas 2-A e 2-B apresentam os valores das remunerações mínimas por níveis das tabelas salariais que agora se revêem e das revistas, respectivamente para a tabela A e para a tabela B;
- d) Os mapas 3-A e 3-B apresentam os montantes de acréscimo de encargos por trabalhador, por categoria profissional e por níveis de remuneração que se registam, por força desta revisão, respectivamente na tabela A e na tabela B;
- e) O montante de acréscimo global de encargos que se regista na tabela A é de 2 274 250\$, dado que o montante global de encargos que se verificava na tabela A que agora se revê é de 12 688 500\$, a respectiva percentagem de acréscimo global de encargos é de 17,92 %;
- f) O montante de acréscimo global de encargos que se regista na tabela B é de 118 450\$, dado que o montante global de encargos que se verificava na tabela B que agora se revê é de 771 750\$, a respectiva percentagem de acréscimo global de encargos é de 15,35 %.

De tudo isto resulta que, no conjunto das duas tabelas existentes, o número de trabalhadores por elas abrangidos é de 1650 e o montante de acréscimo global de encargos que se verifica é de 2 392 700\$, dado que o montante global de encargos que se registava nas tabelas que agora se revêem é de 13 460 250\$, a respectiva percentagem de acréscimo global de encargos é de 17,78 %.

Lisboa, 28 de Março de 1979.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:
Luís Joaquim Balção.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
Maria Gabriela Costa Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:
José António Banheiro da Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados de Garagens, Estações de Serviço, Stand's de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:
Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Garagens do Distrito do Porto:
Luís Joaquim Balção.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens de Braga:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito da Horta:
José António Banheiro da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo:
José António Banheiro da Silva.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
António Fernando Teixeira da Costa.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
Adriano Beijinho Matoso.

Pela Federação dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:
Domingos Baião Feres.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

António Fernando Teixeira da Costa.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:

António Fernando Teixeira da Costa.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa:

(A assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(A assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Julho de 1979, a fl. 30 do livro n.º 2; com o n.º 146/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a firma Francisco Fino, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a firma Francisco Fino, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre.

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde venha publicado, e é válido por 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 antes do termo de um período de vigência.

2 — A tabela salarial terá efeitos retroactivos desde 1 de Julho de 1979, bem como todas as cláusulas com expressão pecuniária.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão e acesso)

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é aos 14 anos.

2 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou paquete desde que tenha 18 ou mais anos de idade.

3 — Serão praticantes ou paquetes de 1.º, 2.º, 3.º ou 4.º anos, conforme tenham 14, 15, 16 ou 17 anos de idade.

4 — Logo que completem 18 anos de idade, os praticantes ou paquetes serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante a finalidade com que foram admitidos na empresa.

5 — Serão estagiários, dactilógrafos do 1.º, 2.º ou 3.º anos, conforme tenham um, dois ou três anos na categoria.

6 — Os terceiros-escriturários serão promovidos a segundos-escriturários logo que completem quatro anos na categoria.

7 — Os segundos-escriturários, os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª e os perfuradores-verificadores de 2.ª serão promovidos a primeiros logo que completem quatro anos na categoria.

8 — Habilitações escolares mínimas para admissão: para empregados de escritório, a partir de estagiários, inclusive, curso comercial ou equivalente.

§ 1.º Nos casos em que não exista equivalência expressa na lei, pode esse facto ser suprido por acordo do sindicato.

9 — Para além dos casos previstos nos números anteriores, as promoções serão sempre da exclusiva competência das entidades patronais, devendo estas ouvir os respectivos superiores hierárquicos.

10 — As condições de preferência para promoções serão as seguintes:

- a) Competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

Cláusula 4.ª

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que se enumeram no anexo I.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão é sempre condicionada ao período experimental de dois meses, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

Cláusula 6.ª

1 — Os trabalhadores admitidos para substituir um trabalhador cujo contrato se encontra suspenso ou temporariamente impedido de prestar serviço efectivo por motivo que não lhe seja imputável consideram-se admitidos com contrato a prazo a termo certo. O contrato caducará, porém, logo após o regresso do trabalhador substituído.

2 — Decorridos que sejam oito dias após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3 — O trabalhador impedido deverá apresentar-se ao serviço até trinta dias após ter cessado a causa do impedimento.

Cláusula 7.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

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

Cláusula 8.ª

(Quadros de pessoal)

O preenchimento e remessa dos mapas de pessoal será feito nos termos previstos na legislação sobre a matéria vigente.

Cláusula 9.ª

(Impugnação das classificações)

1 — Os trabalhadores ou os delegados sindicais que não aceitem a classificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a reclamação, por escrito, à entidade patronal, que deverá pronunciar-se no prazo de dez dias.

2 — Se ainda se manifestar a divergência, poderá o trabalhador submeter o assunto, através do sindicato, à comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO III

Cláusula 10.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato, as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;

2) Não exigir ao trabalhador trabalho além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;

3) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;

4) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de previdência, comissões de conciliação e julgamento e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

5) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando for por eles solicitado.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão.

2 — Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

3 — Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados,

procedendo com imparcialidade relativamente às infracções de ordem disciplinar.

4 — Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo.

5 — Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional.

6 — Usar de urbanidade nas relações com o público.

7 — Executar todos os serviços que lhes sejam distribuídos pelos seus superiores, desde que compatíveis com a sua categoria profissional, independentemente das firmas a que respeitem.

CAPÍTULO IV

Cláusula 12.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal, para os trabalhadores de escritório é de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro ou cinco horas de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário e em dias de descanso)

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

- a) 50 % se for diurno;
- b) 100 % se for nocturno;
- c) 200 % se for em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar.

2 — Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO V

Cláusula 14.ª

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam no anexo II.

2 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço ajudas de custo de comum acordo ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos justificativos.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro andado em serviço.

4 — As entidades patronais fica reservado o direito de substituir esta forma de subsídio por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro, incluindo passageiros.

Cláusula 15.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 20 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % do vencimento mensal (parte fixa acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2 — No caso de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — O trabalhador regressado do serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique o regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 16.ª

(Diuturnidades)

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 200\$ de três em três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades.

§ único. Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem de tempo iniciar-se-á em 1 de Julho de 1979.

CAPÍTULO VI

Cláusula 17.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado como dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 18.ª

1 — São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias

considerados por lei feriados obrigatórios e ainda os seguintes:

Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

2 — De todos os feriados considerados por lei obrigatórios exceptua-se a Sexta-Feira Santa e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao domingo de Páscoa.

Cláusula 19.^a

(Período de férias)

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

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

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, conta-se o tempo da antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — Quando o início do exercício de funções 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.

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

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias;

c) 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 acordo do trabalhador;

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

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

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No ano de regresso do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio.

8 — No caso de impossibilidade de gozo de férias por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

9 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

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

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

12 — A prova de situação de doença prevista no n.º 11 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 20.^a

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição do número de dias de férias a que tenham direito.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 21.^a

(Violação do direito de férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato colectivo de trabalho, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Havendo alteração pela entidade patronal do período de férias já marcado, o trabalhador será indemnizado de conformidade.

Cláusula 22.^a

(Faltas — Definição)

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

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

3 — Para os 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.

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

(Tipos de faltas)

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 8 desta cláusula;
- 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 pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

7 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

8 — Nos termos da alínea b) do n.º 6 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado por pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

9 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

16 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 6 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

(Efeitos das faltas injustificadas)

17 — 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.

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

19 — 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 falso.

20 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do 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.

(Efeitos das faltas no direito a férias)

21 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

22 — Nos casos em que as faltas determinam perda da retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 23.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cláusula 24.^a

(Contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por caducidade;
- d) Despedimento colectivo ou outra qualquer forma consignada na lei.

2 — A cessação do contrato deverá ser comunicada à outra parte, por escrito, por forma inequívoca.

Cláusula 25.^a

(Rescisão com justa causa por parte do trabalhador)

O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa quando se verifique:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- c) A violação de garantias do trabalhador nos casos e termos previstos nos artigos 21.^o

e 24.^o do Decreto-Lei n.^o 49 408, de 24 de Novembro de 1969;

- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas nos artigos 33.^o e 34.^o do mesmo decreto-lei;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daqueles;
- h) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- i) Mau ambiente de trabalho provocado pela entidade patronal ou seus representantes, confirmado pela comissão de conciliação e julgamento, que force o trabalhador à sua exoneração.

Cláusula 26.^a

(Rescisão com justa causa por parte da entidade patronal)

A entidade patronal pode rescindir o contrato com justa causa quando se verifique:

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas;
- b) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- c) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- d) A influência pernicioso no ambiente de trabalho, nomeadamente por efeito de vida e costumes desonestos;
- e) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou abuso de autoridade com os seus subordinados;
- f) A incitação à indisciplina geral;
- g) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- h) A ofensa à honra e dignidade da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- i) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- j) A violação dos deveres resultantes deste contrato e da lei, ou quaisquer outras condutas que nos termos da lei permitam a rescisão.

Cláusula 27.^a

Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei geral lhes confere.

Cláusula 28.^a

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou

doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 29.^a

(Direitos dos profissionais do sexo feminino)

1 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicarem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

2 — Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias.

3 — Dois períodos de meia hora por dia, durante dez meses, sem perda de retribuição, às mães que aleitarem os filhos.

4 — Dispensa, sem vencimento, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês.

5 — O despedimento durante o período da gravidez e até um ano após o parto é sempre considerado sem justa causa, dando direito à trabalhadora, além das indemnizações por despedimento sem justa causa, de receber a remuneração que venceria se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado.

CAPÍTULO IX

Cláusula 30.^a

(Previdência e abono de família)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência adequada.

2 — É mantida a contribuição para efeitos da pensão de sobrevivência.

CAPÍTULO X

Comissão de conciliação

Cláusula 31.^a

É criada, com sede em Portalegre, uma comissão de conciliação e julgamento constituída por três membros, dos quais um, que presidirá, será nomeado pelo

Ministério do Trabalho, outro em representação do Sindicato e outro em representação da firma Francisco Fino, L.^{da}

CAPÍTULO XI

Relações entre as partes

Cláusula 32.^a

(Compromisso bilateral)

Os contratantes acordam efectuar, a pedido de qualquer deles, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas a forma como o presente contrato está a ser cumprido e as deficiências de que enferme, que serão objecto de oportuna revisão.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 33.^a

1 — Os elementos que vierem a constituir a comissão criada pela cláusula 31.^a poderão a todo o tempo, por requerimento de qualquer das partes, reunir-se para deliberarem sobre as seguintes matérias:

- a) Interpretação das disposições do presente acordo;
- b) Criação de novas categorias profissionais, seu enquadramento, e definição das respectivas funções.

2 — As decisões tomadas valem como parte integrante deste acordo, vinculando ambas as partes.

Cláusula 34.^a

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, gratificações mensais ou anuais, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Este acordo é considerado para todos os efeitos globalmente mais favorável, ficando expressamente revogada toda a regulamentação convencional anterior.

Cláusula 35.^a

Os casos omissos no presente contrato serão regulados pela lei geral vigente.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de doença)

Em caso de doença comprovada ou acidente de trabalho a entidade patronal pagará a diferença entre

o subsídio concedido pela segurança social ou companhia de seguros e a remuneração mensal durante noventa dias em cada ano civil.

Portalegre 4 de Julho de 1979.

Por Francisco Fino, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

1) *Praticante*. — O trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2) *Servente de limpeza*. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

3) *Servente*. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

4) *Contínuo*. — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destinados. Acessoriamente pode ainda prestar alguns serviços de limpeza. Quando menor de 18 anos, pode denominar-se paquete.

5) *Guarda*. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

6) *Porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

7) *Apontador*. — É o trabalhador que tem por missão controlar as entradas e saídas de todo o pessoal, conferência dos cartões de ponto geral ou por especialidade, recolha fidedigna de todos os elementos para a elaboração de estatísticas do pessoal a elaborar por serviços próprios.

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

9) *Cobrador*. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

10) *Dactilógrafo*. — O trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outros, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

11) *Estagiário*. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

12) *Escriturário*. — O trabalhador que executa várias tarefas de natureza administrativa, que variam segundo a organização 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 ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; classifica documentos, escreve em livros as receitas e despesas e efectua outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações 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.

13) *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático da informação ou outras. 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.

14) *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

16) *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográ-

ficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento; executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na execução.

17) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos administrativos, as várias funções que lhe são próprias.

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

19) *Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramentos de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos 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 a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução de trabalhos.

20) *Contabilista e/ou técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo, os empregados encarregados da execução do orçamento; elabora e 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 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.

21) *Chefe de serviços.* — O trabalhador que dirige ou chefia um ou vários sectores de serviços, orientando o grupo de profissionais a ele(s) adstrito(s).

Portalegre, 4 de Julho de 1979.

Por Francisco Fino, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de serviços	16 400\$00
II	Técnico de contas/contabilista Programador mecanográfico Chefe de secção	14 000\$00
III	Guarda-livros	13 500\$00
IV	Operador mecanográfico Primeiro-escriturário Caixa Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	12 000\$00
V	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a	10 800\$00
VI	Terceiro-escriturário Cobrador	9 700\$00
VII	Guarda Porteiro Telefonista Apontador	8 900\$00
VIII	Contínuo	7 350\$00
IX	Estagiário e ou dactilógrafo Do 3. ^o ano Do 2. ^o ano Do 1. ^o ano Servente e servente de limpeza ...	6 850\$00 6 850\$00 6 450\$00 6 150\$00 6 850\$00
X	Paquete Praticante do 4. ^o ano Praticante do 3. ^o ano Praticante do 2. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	6 350\$00 6 350\$00 5 950\$00 5 550\$00 5 150\$00

Portalegre, 4 de Julho de 1979.

Por Francisco Fino, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO III

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores	1.1 — Técnicos de produção e outros ...	—
	1.2 — Técnicos administrativos	Chefe de serviços.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos de produção e outros ...	—
	2.2 — Técnicos administrativos	Contabilista/técnico de contas. Chefe de secção. Programador mecanográfico.
3 — Encarregados e contra mestres	—	—
4 — Profissionais altamente classificados (administrativos, comércio, produção e outros).	—	Guarda-freios.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Escriturário. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador. Caixa.
6 — Profissionais semiqualeificados (especializados, comércio, produção e outros).	—	Apontador. Cobrador. Telefonista. Dactilógrafo.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	—	Servente. Servente de limpeza. Contínuo. Porteiro. Guarda.
A — Praticantes e aprendizes	A-1 — Praticante administrativo	Praticante. Paquete. Estagiário.

Portalegre, 4 de Julho de 1979.

Por Francisco Fino, L.^{da}:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre:
(Assinaturas ilegíveis.)

Fundamentação económico-financeira justificativa das remunerações consagradas no anexo II do acordo colectivo de trabalho entre a firma Francisco Fino, L.^{da}, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre.

1 — Os serviços administrativos sempre foram, tradicionalmente, mais bem pagos do que os trabalhadores de outros sectores, em virtude da sua especial preparação profissional e também da qualidade dos seus serviços.

2 — Reconhecida esta premissa, havia que institucionalizar pelo presente acordo uma tabela salarial que a considerasse, mas que não pecasse por excesso, sobrevalorizando os serviços administrativos.

3 — Assim, pretendeu-se criar uma tabela que não trouxesse distorções salariais relativamente às remunerações de outros sectores, nomeadamente da produção.

4 — Por outro lado, atendeu-se ao aumento de encargos que a nova tabela acarretaria, pela directa repercussão que teria nos preços de custo do produto acabado, de modo a não prejudicar a competitividade no mercado.

5 — Para efeitos do número anterior, ponderou-se não só os valores que as remunerações mínimas passariam a ter, mas também o efectivo número de trabalhadores que o acordo colectivo de trabalho iria abranger.

6 — Foram também analisadas as remunerações deste tipo de serviços neste ramo de actividade, procurando-se adequá-las aos valores de facto já praticados.

7 — Considerados todos estes factores, julga-se que a tabela salarial adoptada cumpre todos os requisitos determinados, a saber:

- a) Compensa as especiais habilitações e qualidade dos serviços dos trabalhadores administrativos;
- b) A tabela salarial enquadra-se em valores proporcionados a essa compensação, não distorcendo a grelha salarial existente na empresa;

c) O aumento de encargos, como adiante se demonstra, não é relevante na repercussão que tem nos preços de custo, salvaguardando-se, assim, a necessária competitividade no mercado. O que se deve principalmente ao relativamente pequeno número de trabalhadores abrangidos;

d) A nova tabela salarial adequa-se perfeitamente às remunerações já praticadas para os serviços administrativos neste ramo de actividade.

8 — Quadro resumo dos efeitos económicos do presente acordo colectivo de trabalho:

Número de trabalhadores	Categoria	Vencimento praticado	Nova tabela	Aumento	Porcentagem
1	Chefe de serviços	19 250\$00	16 400\$00	-\$-	-
1	Técnico de contas	13 000\$00	14 000\$00	1 000\$00	0,077
1	Chefe de secção	13 500\$00	14 000\$00	420\$00	0,03
(a) 1	Correspondente-tradutor	15 375\$00	14 000\$00	-\$-	-
1	Guarda-livros	13 300\$00	13 500\$00	200\$00	0,015
1	Caixa	12 017\$00	12 000\$00	-\$-	-
19	Primeiro-escriurário	10 315\$00	12 000\$00	1 685\$00	0,16
2	Terceiro-escriurário	8 992\$50	9 700\$00	707\$50	0,078
1	Cobrador	8 992\$50	9 700\$00	707\$50	0,078
1	Apontador	8 100\$00	8 900\$00	800\$00	0,099
1	Telefonista	8 100\$00	8 900\$00	800\$00	0,099
1	Contínuo	7 727\$50	7 350\$00	-\$-	-
1	Praticante	5 500\$00	5 550\$00	50\$00	0,009

(a) Categoria que desaparece, integrando-se o trabalhador na categoria de chefe de secção.

9 — Em face do quadro anterior, verifica-se:

Número de trabalhadores abrangidos — 32.
 Massa salarial mensal praticada — 339 592\$.
 Aumento salarial resultante da aplicação da nova tabela — 37 407\$50.
 Aumento percentual global — 11 %.

10 — Nestes termos, constata-se que a tabela salarial acordada está muito longe de violar qualquer

dos limites impostos pela legislação vigente à contratação colectiva, tendo-se obtido um ajustamento harmonioso e consentâneo com os fins pretendidos.

Portalegre, 4 de Julho de 1979.

Depositado em 24 de Julho de 1979, a fl. 30 do livro n.º 2, com o n.º 147/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações: Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, VII Secção da Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — Porém, a tabela salarial e demais subsídios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1979.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

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

Grupo A

Trabalhadores de escritório. — As habilitações do curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes.

Grupo B

Cobreadores. — Idade de 21 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais.

Grupo C

Telefonistas. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório. — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existentes no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.^a do presente contrato.

4 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho a prazo)

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

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

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto no número anterior.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações mínimos se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível I do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 8.^a

(Acessos)

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

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

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

4 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sê-lo-ão a contínuos menores.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, após três anos de permanência na categoria, passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes ordens de preferência:

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

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Obrigações das entidades patronais)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.^a;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;

- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 10.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar 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) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se a que por qualquer forma o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os seus benefícios e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato

individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- i) 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;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

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

Cláusula 12.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a, n.º 2.

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

Cláusula 13.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

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 reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

Cláusula 14.^a

(Deslocações)

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

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito, ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 16.^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, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 27.^a As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 17.^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 18.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1 — São de 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 os trabalhadores desloca-

Cláusula 19.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

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

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por 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 sessenta dias 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, filhos menores e/ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e desde que a deslo-

cação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

- f) 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 27.^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 efeitos desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4—No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 20.^a

(Seguros e deslocações)

1—O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 2000 contos.

2—Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.^a que acompanharem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

CAPÍTULO IV

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

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

2—O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas.

Cláusula 22.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2—A prestação do trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 23.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1—Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2—O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3—Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 24.^a

(Princípios gerais)

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

2—Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3—No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4—Para efeito deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T. S.}}$$

Cláusula 25.^a

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 10.^a

Cláusula 26.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo subsídio durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos no espaço de doze meses.

Cláusula 27.^a

(Remunerações por trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

(13.^o mês)

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.^o mês correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.^o mês e que na data do pagamento não se encon-

tre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.^o mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.^o mês se refere, não excedam trinta, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto, ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento das obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.^o mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

(Período de férias)

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

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

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

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

8 — 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.

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato,

salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 31.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que gozam.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Definição de faltas)

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

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

Cláusula 34.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como

para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;

- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim de linha recta do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas pelos bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

Cláusula 35.ª

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.ª cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 36.ª

(Consequência das faltas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.ª;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.ª, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.ª;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.ª, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.ª ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.ª

Cláusula 37.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador seja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

- 1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo;
 - b) Caducidade;
 - c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
 - d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 39.ª

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou prevista por lei.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 40.^a

(Procedimento disciplinar)

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 41.^a

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que de-

veria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 42.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente a relação de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 43.^a

(Responsabilidade civil e penal da entidade patronal)

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2

dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 44.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 46.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — 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.

Cláusula 47.^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, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência de processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso de primeira reincidência, até quatro dias e na segunda reincidência até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados na data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 48.^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 cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções, quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 49.^a

(Consequências de aplicação de sanções abusivas)

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.^a, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 50.^a

(Princípio geral)

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

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

(Salubridade, higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 52.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores;

- f) Terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até seis anos de idade numa importância não inferior a 50% do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches ou lugares apropriados, tendo para tal a mãe que exibir a respectiva prova.

Cláusula 53.^a

(Direitos dos menores)

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

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

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

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

Cláusula 54.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar sem perda de retribuição.

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

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames nos termos da alínea m) da cláusula 34.^a;
- b) Terão direito a faltar até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 750\$.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios da mesma, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 57.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Para o exercício das suas funções os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical de empresa dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 58.^a

(Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante, fora do horário normal de trabalho,

sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuem dentro das horas de serviço contam para o crédito de horas previsto no n.º 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 59.^a

(Forma)

Todos os problemas entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal e, bem assim, as propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

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 ou outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticadas.

Cláusula 61.^a

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do pre-

sente contrato colectivo de trabalho, após a respectiva publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeito cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.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.

Cláusula 62.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 479/76.

Cláusula 63.ª

(Categorias profissionais — Reclassificação)

1 — A data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores classificados com a categoria de dactilógrafos serão reclassificados em estagiários, se tiverem menos de 21 anos, ou escriturários, se tiverem mais de 21 anos.

2 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiros-escriturários.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de *telex* em língua portuguesa serão reclassificados em terceiros-escriturários.

ANEXO I

A — Categorias profissionais e respectivas funções

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.

Secretário-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório. — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento. — 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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *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 e 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.

Analista de sistemas. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento

automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

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 ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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.

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido

e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com *telex* em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

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

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 à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório; deve ainda operar com *telex* em língua portuguesa.

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 sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sobre a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

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

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

Estagiário. — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

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

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

ANEXO II

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

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

Observações

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

ANEXO III

Categorias profissionais

	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	Remunerações
A		
Director de serviços	1	
Chefe de escritório	1 ou 2.1	15 500\$00
Secretário-geral	1	
B		
Chefe de departamento	2.1	
Chefe de serviços	2.1	
Contabilista/técnico de contas	2.1	14 300\$00
Analista de sistemas	1	
C		
Chefe de secção	2.1	
Programador	2.1	
Tesoureiro	2.1	13 200\$00
Guarda-livros	4.1	
D		
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1	
Programador mecanográfico	4.1	13 100\$00
E		
Secretário(a) da direcção	4.1	
Primeiro-escriturário	5.1	11 200\$00
Caixa	5.1	
F		
Operador mecanográfico	5.1	
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	5.1	
Segundo-escriturário	5.1	10 000\$00
Operador de máquinas de contabilidade	5.1	

	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	Remunerações
G		
Perfurador-verificador	5.1	8 900\$00
Cobrador	6.1	
Terceiro-escriurário	5.1	
H		
Recepcionista	6.1	7 500\$00
Telefonista	6.1	
I		
Estagiário do 3.º ano	A.1	7 100\$00
Contínuo maior de 21 anos ...	7.1	
J		
Estagiário do 2.º ano	A.1	6 800\$00
L		
Estagiário do 1.º ano	A.1	6 700\$00
M		
Contínuo menor	7.1	6 600\$00
Servente de limpeza	7.1	

	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	Remunerações
N		
Paquete de 16/17 anos	A.1	5 400\$00
O		
Paquete de 14/15 anos	A.1	4 200\$00

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura legível.)

Pela VII secção da Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura legível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura legível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis:

(Assinatura legível.)

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Depositado em 24 de Julho de 1979, a fl. 30 do livro n.º 2, com o n.º 148/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa — Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação, ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 409/78, de 19 de Dezembro.

4.1 — Profissionais altamente qualificados:

Motorista prático.

5.4 — Profissionais qualificados:

Artífice.

6.1 — Profissionais semiqualficados:

Ajudante.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E AFINS

ESTATUTOS

Declaração de princípios

1 — O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica a consagração de estruturas que garantam a democracia sindical em toda a sua actividade e orgânica, tais como:

- a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelas bases;
- b) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;
- c) O secretariado nacional, eleito por sistema de lista maioritária;
- d) As comissões, eleitas pelo congresso e pelas bases, com competência para elaborar pareceres nos seus campos respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas pelo conselho anteriormente a qualquer deliberação sobre um campo específico.

3 — O direito de tendência será consagrado através de representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas; este princípio é a base da unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e de expressão.

4 — O SIMA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas.

5 — O SIMA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

(Estes estatutos, declaração de princípios e regulamento eleitoral foram aprovados no I Congresso do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, realizado em Lisboa, na Sociedade Voz do Operário, em 23 e 24 de Setembro de 1978.)

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

ARTIGO 1.º

(Designação)

O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) é a organização sindical que representa os trabalhadores que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo das indústrias metalúrgicas e a ele livremente adiram.

O ramo das indústrias metalúrgicas compreende os sectores especificados no anexo 1.

ARTIGO 2.º

(Âmbito e sede)

1 — O SIMA exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O SIMA pode criar delegações ou outras formas de organização local que considerar necessárias.

ARTIGO 3.º

(Filiação)

1 — A solidariedade do SIMA manifesta-se através da participação e associação a organizações internacionais.

2 — O SIMA é membro da Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (FITIM) e da Federação Europeia dos Sindicatos Metalúrgicos.

CAPÍTULO II

Objecto

ARTIGO 4.º

(Fins)

O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito deste Sindicato, defendendo sempre as liberdades e direitos sindicais e pressionando o poder público para que elas sejam respeitadas;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- c) Promovendo a formação sindical e política dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar a sociedade socialista consignada na Constituição, como objectivo fundamental.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

ARTIGO 5.º

(Competência)

1 — O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no *contrôle* de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir na defesa dos seus associados e assistir-lhes em processos judiciais, administrativos e disciplinares;
- g) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical e jurídica de que os seus associados necessitem;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Aderir a organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- k) Zelar pelo cumprimento das normas sobre higiene, prevenção e segurança no trabalho e pelo seu aperfeiçoamento e assistir aos trabalhadores acidentados, doentes e deficientes na efectivação dos seus direitos;
- l) Assegurar, por todos os meios ao seu alcance, que sejam respeitados os direitos dos reformados, dos pensionistas, dos jovens e das mulheres trabalhadoras e promover a melhoria da respectiva legislação;
- m) Incentivar e apoiar a formação escolar e profissional dos trabalhadores;
- n) Procurar assegurar aos seus associados os benefícios e vantagens das cooperativas de produção, consumo e habitação, constituídas ou a constituir, bem como providenciar pela criação ou associação a creches, jardins-de-infância, casas de repouso e de férias;
- o) Editar um jornal, como órgão de informação e formação;

p) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SIMA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

ARTIGO 6.º

(Admissão)

1 — Podem ser sócios do SIMA todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Poderão ainda aderir ao SIMA, a título provisório, trabalhadores exercendo a sua actividade em outros sectores de actividade relacionados com as indústrias metalúrgicas, se não existirem sindicatos verticais e democráticos que abranjam os ditos sectores.

Cabe ao conselho geral decidir, em caso de dúvida, se um trabalhador exercendo a sua actividade num sector não especificado no anexo I pode aderir ao SIMA.

3 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa ou da zona geográfica onde o trabalhador exerça a sua actividade, devendo a proposta ser assinada por dois sócios.

O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos e regulamentos do SIMA.

4 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de quinze dias, com carta registada informativa ao candidato e ao delegado sindical da empresa ou zona geográfica onde o trabalhador exerça a sua actividade:

- a) O candidato, ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, pode recorrer para o conselho geral da decisão do secretariado no prazo máximo de cinco dias após a notificação;
- b) O conselho geral deverá convocar o candidato no prazo máximo de quinze dias após a recepção do processo, a fim de o ouvir e pronunciar-se na primeira reunião subsequente à entrevista;
- c) Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

ARTIGO 7.º

(Perda da qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócios os que:

- 1) Pedirem a sua demissão por escrito;
- 2) Deixem de exercer a sua actividade no sector do SIMA;
- 3) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto quando deixem de receber vencimento ou por motivo de doença, serviço militar ou desemprego compulsivo, e após suspensão, de acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º;
- 4) Sejam expulsos do SIMA.

ARTIGO 8.º

(Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

ARTIGO 9.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;
- 3) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- 4) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário, do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 5) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 6) Beneficiar de todas as actividades do Sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;
- 7) Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem os presentes estatutos;
- 8) Beneficiar dos fundos da greve e social, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar de compensação por salários perdidos em casos de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral.

ARTIGO 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 4) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do SIMA e do sindicalismo democrático;
- 6) Colaborar nas tarefas preparatórias das eleições e divulgá-las;
- 7) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 8) Adquirir o cartão sindical;
- 9) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar, etc.

10 — Devolver o cartão sindical quando tenha perdido a qualidade de sócio.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 11.º

(Medidas disciplinares)

1 — Podem ser aplicadas aos sócios, pelo secretariado ou pelo conselho geral, sob parecer do conselho de disciplina e consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes medidas disciplinares:

- a) Repreensão escrita aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º;
- b) Repreensão registada em caso de reincidência;

- c) Suspensão entre trinta e cento e oitenta dias dos sócios que voltem a reincidir, após a sanção prevista na alínea b) deste parágrafo, ou que deixem de pagar quota por um período superior a três meses;
- d) Expulsão dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios do sindicalismo democrático.

2 — As sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são da competência do secretariado, sendo a expulsão de um associado da competência exclusiva do conselho geral.

ARTIGO 12.º

(Processo disciplinar)

1 — Nenhuma sanção será aplicada aos sócios sem que seja instaurado um processo disciplinar e lhe sejam concedidos todos os meios de defesa.

2 — Para a instauração do processo disciplinar será entregue ao acusado uma nota de culpa em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de vinte dias.

3 — A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio, ou em carta registada com aviso de recepção; o sócio deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

4 — A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto no número anterior, cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, num máximo de cinco.

PARTE III

Organização

CAPÍTULO I

Congresso

ARTIGO 13.º

(Composição e forma de eleições)

1 — O órgão supremo do SIMA é o congresso, constituído por um colégio de delegados eleitos por voto directo, universal e secreto, e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que elegerá os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas:

- a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral;
- b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizantes em cada círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas e do secretariado.

ARTIGO 14.º

(Comissões de síntese)

O conselho geral designará as comissões de síntese em tempo que lhes permita preparar as colectâneas dos trabalhos destinados ao congresso, de modo a permitir a sua divulgação entre os congressistas até trinta dias antes da data do início do congresso.

ARTIGO 15.º

(Competência do congresso)

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho de disciplina;
- c) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Destituir os órgãos do Sindicato e marcar as novas eleições;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre as políticas e estratégias sindicais a desenvolver até ao próximo congresso;
- h) Deliberar sobre a associação ou fusão do SIMA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- i) Fixar ou alterar as quotas;
- j) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos, a adquirir, a alienar ou a onerar bens imóveis, ou a realizar despesas não previstas nos estatutos ou no orçamento;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato.

2 — As deliberações sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos não vincularão o Sindicato.

ARTIGO 16.º

(Reuniões do congresso)

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente a pedido:

- a) De 20 % dos sócios do SIMA;
- b) Do conselho geral;
- c) Do secretariado.

2 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser dirigidos ao presidente do conselho geral, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

3 — Os congressos extraordinários requeridos pelo conselho geral ou pelo secretariado realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de três meses entre as datas de ambos.

ARTIGO 17.º

(Convocação do congresso)

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado nos três jornais nacionais de maior tiragem e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de noventa dias.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deve convocá-lo no prazo máximo de noventa dias após a recepção do pedido.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local de realização do congresso e ser seguido, no prazo máximo de trinta dias, da convocação da assembleia eleitoral.

ARTIGO 18.º

(Funcionamento do congresso)

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos delegados:

- a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples;
- b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem dos trabalhos, após o que será encerrado:

- a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerido, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos três meses seguintes;

- b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a)

3 — O congresso elegerá, no início da 1.ª sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento do congresso, designadamente a comissão de verificação de poderes;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

CAPÍTULO II

Órgãos directivos

SECÇÃO I

Conselho geral

ARTIGO 19.º

(Composição)

O conselho geral é composto por quarenta e cinco membros, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt, e pelos:

- a) Membros do conselho de disciplina;
- b) Membros do conselho fiscalizador de contas;
- c) Membros do secretariado;
- d) Presidentes das comissões profissionais e de actividade.

ARTIGO 20.º

(Mesa do conselho geral)

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um presidente, dois vice-presidentes, dois secretários e dois vice-secretários, por sufrágio de listas completas, sendo feita a que somar maior número de votos.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho geral, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

ARTIGO 21.º

(Das reuniões do conselho geral)

O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente a pedido do secretariado, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos sócios do Sindicato:

- a) Cabe sempre ao presidente convocar o conselho geral;
- b) Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de trinta dias;
- c) Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com uma antecedência mínima de oito dias, pelos meios mais convenientes.

ARTIGO 22.º

(Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral velar pela aplicação e actualização das decisões do congresso, no intervalo das suas reuniões, e, em especial:

- a) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;

- c) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- d) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- e) Fixar, no caso previsto na alínea d), as condições de utilização do fundo especial para greves;
- f) Nomear os órgãos de gestão, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- g) Eleger os membros ou representantes das organizações a que o SIMA está avalizado;
- h) Dar parecer sobre a criação ou adesão a organizações consideradas úteis aos trabalhadores e agregados familiares e sobre a sua regulamentação;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sindicato lhe ponham;
- j) Interpretar, actualizar ou dar pareceres ao secretariado nacional, sempre que necessário, sobre a política e estratégia sindicais definidas pelo congresso;
- k) Designar as comissões de síntese a que se refere o artigo 14.º;
- l) Regulamentar as condições de utilização do fundo social;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação deste.

SECÇÃO II

Conselho de disciplina

ARTIGO 23.º

(Composição)

1 — O conselho de disciplina é constituído por cinco elementos, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente e um vice-presidente, sendo os restantes três elementos secretários.

3 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

ARTIGO 24.º

(Competência)

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos existentes entre quaisquer órgãos do Sindicato;
- c) Comunicar ao secretariado as sanções a aplicar aos sócios, até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão de qualquer sócio;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de expulsos ou qualquer outro assunto que aquele lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

SECÇÃO III

Conselho fiscalizador de contas

ARTIGO 25.º

(Composição)

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si o presidente, o vice-presidente e o relator.

ARTIGO 26.º

(Competência)

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
- c) Assistir às reuniões do secretariado, quando o julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar regularmente a contabilidade das delegações do SIMA.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

SECÇÃO IV

Secretariado

ARTIGO 27.º

(Composição)

1 — O secretariado é o órgão executivo responsável pela gestão do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

2 — Ficam isentos desta responsabilidade os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

3 — O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, assim distribuídas:

- Secretário-geral.
- Secretário de organização.
- Secretário para as relações internacionais.
- Secretário para os assuntos económicos.
- Secretário para os assuntos jurídicos e contratuais.
- Secretário para a acção sindical.
- Secretário para a formação.
- Secretário para a juventude.
- Secretário para os assuntos sociais.
- Secretário para a informação e propaganda.
- Secretário para os assuntos femininos.
- Secretário para a administração e finanças.
- Três secretários regionais.

Os secretários regionais terão por funções a coordenação das secções e ou delegações do Sindicato.

4 — O secretariado é eleito pelo congresso, por escrutínio directo e secreto, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

O congresso é o único órgão competente para modificar o número de secretários.

5 — Os membros do secretariado fazem parte, por inerência, do conselho geral.

ARTIGO 28.º

(Competência)

1 — São atribuições do secretariado:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso e pelo conselho geral;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a filiação de candidatos;

- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas e, anualmente, até 31 de Outubro, o plano e orçamento geral;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato, e dirigir o pessoal de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado;
- g) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho;
- h) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- i) Regularizar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas geográficas.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado tem competência para:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;
- c) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral e do congresso os assuntos sobre que estes órgãos devam pronunciar-se ou que voluntariamente o secretariado lhes queira pôr;
- d) Nomear e destituir os delegados sindicais nas empresas, sempre que não haja sido possível efectuar eleições para esses delegados, ouvidas as delegações regionais ou outras por elas delegadas.

3 — Compete essencialmente ao secretário-geral:

- a) Representar extraordinariamente o SIMA;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Presidir às sessões do secretariado nacional e coordenar a acção dos diferentes secretários;
- d) Delegar noutro secretário qualquer das competências que lhe sejam inerentes.

ARTIGO 29.º

(Das reuniões)

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e, obrigatoriamente, uma vez por semana.

- a) As reuniões do secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.
- b) As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Para obrigar o SIMA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, do secretário-geral, do secretário da organização ou secretário administrativo e financeiro.

O secretariado poderá, no entanto, constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO III

Organização local e regional

SECÇÃO I

Delegados sindicais

ARTIGO 30.º

(Nomeação e destituição)

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que, sob a orientação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho, ou em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justificar.

2 — Os delegados sindicais são eleitos nas empresas, nos locais de trabalho ou nas zonas, conforme for julgado mais conveniente pelo secretariado, competindo a este dinamizar e coordenar as eleições, cujo apuramento se fará pelo método da média mais alta de Hondt.

3 — O conselho geral fixará em regulamento especial, sob proposta do secretariado, o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

4 — O secretariado nacional, ouvida a delegação regional ou outra em que este delegue, pode designar directamente os delegados sindicais quando, por qualquer motivo, não ocorra a sua designação pelo processo eleitoral acima referido, prevalecendo este logo que tenha lugar.

5 — Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo secretariado por falta grave de cumprimento dos estatutos ou ataque públicos à declaração de princípios do SIMA, ouvido o conselho de disciplina, ou ainda por comprovada incapacidade, ouvido o conselho geral, cabendo recurso da decisão do secretariado para o conselho geral.

6 — O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

7 — A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas às entidades patronais onde os trabalhadores exerçam as suas actividades sindicais.

ARTIGO 31.º

(Competência dos delegados sindicais)

1 — São funções dos delegados sindicais:

- a) Desenvolver a sua acção militante em prol do Sindicato e do bem-estar e defesa dos trabalhadores;
- b) Representar na sua empresa, no seu local de trabalho ou área geográfica o secretariado nacional ou o secretariado da delegação respectiva, com as atribuições que por estes lhes venham a ser definidas;
- c) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- d) Distribuir na sua empresa ou região todas as publicações do Sindicato, nomeadamente as circulares informativas;
- e) Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;
- f) Dar todo o apoio que lhe for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do Sindicato lhe pedirem;
- g) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias previstos na lei geral e nas convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 32.º

(Comissões sindicais)

1 — Nas empresas ou áreas geográficas em que se reconheça oportuno e de interesse, e desde que não haja secções sindicais, o secretariado nacional ou o secretariado da delegação respectiva poderão criar comissões sindicais de delegados.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de dez membros, definir as atribuições das comissões sindicais de delegados, o âmbito e composição.

ARTIGO 33.º

(Assembleia de delegados)

1 — A assembleia de delegados é a reunião que agrupa os delegados sindicais de uma empresa, ou de uma área geográfica correspondente a uma freguesia, concelho ou região, ou ainda os delegados de um dos sectores industriais dos constantes do anexo 1.

2 — A assembleia de delegados funciona por convocação da comissão sindical de delegados, do secretariado nacional ou do secretariado da delegação regional respectiva.

3 — Compete à assembleia de delegados fazer a análise da realidade laboral, em toda a sua profundidade, discutir a situação sindical da respectiva área a que respeita e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo órgão que a convocou.

4 — Compete à assembleia de delegados, consoante a área a que se reporta, proceder à eleição dos delegados para os secretariados regionais, delegações ou secções, conforme os artigos seguintes.

5 — É vedado às assembleias de delegados sindicais tomar posições públicas; todavia, poderão votar recomendações de impacto público que terão sempre de ser veiculadas através do secretariado nacional.

SECÇÃO II

Delegações e secções

ARTIGO 34.º

(Criação e fusão)

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado, delegações regionais e secções locais do SIMA.

2 — É da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado, a supressão, fusão ou subdivisão das delegações e secções.

3 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral um projecto de regulamentação e funcionamento das duas formas de representação.

ARTIGO 35.º

(Comissão executiva)

1 — Cada delegação ou secção será dirigida por uma comissão executiva composta por:

- a) Um secretário eleito pelo conselho geral, que preside;
- b) Um número variável de delegados sindicais igual ou superior a dois, eleitos pela assembleia de delegados da zona respectiva pelo método proporcional de Hondt.

2 — Ao secretário da comissão executiva competirá dirigir a delegação ou secção, fazendo igualmente a gestão da caixa.

ARTIGO 36.º

(Assembleias regionais)

1 — Independentemente da existência de delegações regionais ou secções locais, o secretariado poderá convocar os associados de uma área inferior à do Sindicato para discutir assuntos do seu interesse.

2 — A assembleia regional é, neste caso, presidida pelo secretário regional, que se poderá fazer assessorar por membros das comissões executivas das secções existentes na região.

3 — A assembleia regional não tem poder deliberativo, salvo se os assuntos em debate disserem respeito única e exclusivamente àquela área e desde que tal seja mencionado na ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Secções, comissões e conselhos

ARTIGO 37.º

(Composição)

1 — Os associados do SIMA agrupam-se em:

- a) Secções de actividade, constituídas pelos trabalhadores exercendo a sua actividade no mesmo subsector;
- b) Secções profissionais, constituídas pelos trabalhadores da mesma profissão ou grupo de profissões.

2 — Em cada secção, de actividade ou profissional, será eleita uma comissão cuja composição, forma de eleição e competência serão fixadas pelo secretariado em regulamento próprio.

3 — Os presidentes das várias comissões, de actividade e profissionais, constituirão, respectivamente, os conselhos intersectorial e interprofissional e são membros de direito do conselho geral.

ARTIGO 38.º

(Regulamento)

1 — A eleição das comissões terá sempre de respeitar a representação proporcional.

2 — Sem prejuízo das atribuições e competência que vierem a ser fixadas no regulamento a ser elaborado pelo secretariado, as várias comissões terão, obrigatoriamente, de ser consultadas antes da elaboração de qualquer projecto de convenção colectiva de trabalho. Este não poderá ser apresentado ao conselho geral para ratificação sem o acordo prévio dos conselhos intersectorial e interprofissional.

PARTE IV

Organização financeira

ARTIGO 39.º

(Fundos)

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) Quotizações dos seus associados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições voluntárias.

2 — A determinação do montante da quota far-se-á através da aplicação da percentagem de 0,75 % sobre o vencimento base líquido de cada associado.

3 — Da percentagem global referida no número anterior 0,25 % serão obrigatoriamente afectadas ao fundo de greve e ao fundo social.

4 — O conselho geral regulamentará as condições de utilização dos fundos acima referidos.

ARTIGO 40.º

(Relatório e contas)

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do conselho geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício, que serão acompanhados do relatório do conselho fiscalizador de contas.

2 — O relatório e contas do exercício deverão ser afixados na sede, delegações e secções do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias da data da reunião do conselho geral.

ARTIGO 41.º

(Plano e orçamento)

O secretariado deverá submeter à apreciação do conselho geral, até 31 de Outubro de cada ano, o plano de acção e o orçamento geral.

PARTE V

Regulamento eleitoral

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 42.º

(Capacidade eleitoral)

1 — Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SIMA.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais nos locais onde funcionarão

mesas de voto, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

ARTIGO 43.º

(Elegibilidade)

Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de um ano de inscrição no SIMA:

- a) Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os inibidos por falência judicial;
- b) Para os órgãos locais o prazo mínimo de inscrição é de seis meses.

ARTIGO 44.º

(Assembleia eleitoral)

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de três em três anos, até 30 de Junho, para a eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de cento e oitenta dias antes da data da realização do congresso, salvo tratando-se de convocação extraordinária, em que aquele mínimo será de quinze dias.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por aquele destituídos:

- a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada nas empresas e locais de trabalho e nos cinco jornais de maior tiragem do País, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias;
- b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

ARTIGO 45.º

(Competência)

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa; a mesa do conselho geral funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato e ouvidos o secretariado e a comissão de fiscalização de contas;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção e distribuição das listas de voto de todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção em todos os locais onde haja mesas de voto;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Promover, com a comissão de fiscalização eleitoral, a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

3 — A mesa da assembleia eleitoral poderá delegar nos presidentes das assembleias de voto as competências previstas no número anterior que entenda necessário.

ARTIGO 46.º

(Comissão de fiscalização eleitoral)

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente do conselho geral, que presidirá, e pelos secretários regionais, na ausência absoluta de representantes de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatório;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

2 — Nos círculos eleitorais funcionarão comissões de fiscalização eleitoral presididas por um representante da comissão de fiscalização eleitoral nacional, compreendendo representantes de cada uma das listas concorrentes e com as competências previstas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

ARTIGO 47.º

(Cadernos eleitorais)

1 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao secretariado, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

2 — Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede do Sindicato e em todos os locais onde haja lugar à existência de assembleia de voto durante, pelo menos, dez dias.

ARTIGO 48.º

(Candidaturas)

1 — A apresentação de candidaturas consiste da entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 45.º, das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional.

- a) Cada lista de candidatos deverá apresentar uma moção de acção e estratégia sindical juntamente com os elementos anteriores;
- b) As candidaturas deverão ser subscritas por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas mais de cem assinaturas;
- c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;
- d) As candidaturas deverão ser apresentadas até trinta dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega:

- a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-la no prazo de dois dias úteis após a notificação;
- b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos e respectivas moções de acção e estratégia sindical serão afixadas nas delegações, secções e sede do Sindicato e nos lugares onde haja assembleias de voto.

(Listas de voto)

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral, devendo considerar-se primeiro as que concorrem em todos os círculos eleitorais.

2 — As listas de voto serão editadas pelo Sindicato, sob o controle da comissão de fiscalização eleitoral:

- a) As listas deverão ser de papel liso, todas iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;
- b) São nulas as listas que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação;
- c) As listas de voto serão distribuídas pelos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

ARTIGO 50.º

(Assembleias de voto)

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de vinte sócios eleitores e nas secções locais e sede do Sindicato:

- a) Quando num local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto deverão os sócios votar na secção local mais próxima;
- b) Se uma assembleia de voto tiver mais de 500 eleitores, será desdobrada em tantas mesas de voto quantas o quociente do número de eleitores por 500, arredondado para a unidade superior;
- c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento ou funcionarão das 8 às 24 horas, no caso das secções e sede.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até dez dias antes das eleições.

- a) O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada assembleia de voto, à qual presidirá;
- b) O presidente da assembleia de voto deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá;
- c) A mesa da assembleia eleitoral, a comissão e fiscalização e as assembleias de voto deverão promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, até cinco dias antes das eleições.

ARTIGO 51.º

(Votação)

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da assembleia eleitoral por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nas urnas da mesa de voto a que se referam.

5 — Para terem validade, é preciso que a data do correio não seja posterior à do dia da votação.

6 — A identificação dos sócios deverá ser feita através do cartão sindical e do cartão de eleitor.

(Escrutínio)

1 — O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas, competindo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesma, e a sua posterior afixação.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesa, após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso no prazo de vinte e quatro horas para o conselho geral, que reunirá e decidirá no prazo de oito dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

PARTE VI

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 53.º

(Dos cargos directivos)

1 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

2 — O mandato de todos os órgãos do Sindicato é de três anos, podendo os sócios ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — Qualquer membro dos órgãos directivos pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente que se seguir na lista.

4 — Ao reassumir as suas funções, cessa automaticamente o exercício pela parte do suplente que o substituíra, regressando este à mesma posição na lista.

ARTIGO 54.º

(Revisão dos estatutos)

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito:

- a) A convocação do congresso para alterações aos estatutos deverá ser feita com o mínimo de noventa dias de antecedência;
- b) O ou os projectos de alterações aos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de setenta e cinco dias em relação à data da realização do congresso que deliberará sobre as alterações propostas;
- c) Os delegados ao congresso que deliberará sobre as alterações aos estatutos serão eleitos com base em moções relativas às alterações propostas ou outras que os candidatos proponham.

2 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar:

- a) Os princípios fundamentais pelos quais o ISMA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignados nos pontos 2 e 3 da declaração de princípios;
- b) A existência, forma de eleição e competência do congresso;
- c) O sistema de representação proporcional nos órgãos deliberativos;
- d) Os corpos dos artigos 54.º e 55.º

4 — A declaração de princípios e o regulamento eleitoral, depois de aprovados juntamente com o restante articulado em congresso, fazem parte integrante dos estatutos do SIMA e só poderão ser alterados pelo mesmo processo de revisão dos estatutos.

ARTIGO 55.º

(Fusão e dissolução)

1 — A integração ou fusão do SIMA com outro ou outros sindicatos, bem como a adesão a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SIMA só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

ANEXO I

Sectores e subsectores do ramo das indústrias metalúrgicas e metal-mecânicas

1 — Indústrias metalúrgicas de base.

1.1 — Indústrias básicas de ferro e aço:

Fabricação de gusa;
Fabricação de ferro e aço, sem fabricação de gusa e sem laminagem;
Fabricação de ferro-ligas;
Fabricação de folha-de-flandres;
Laminagem e estiragem de ferro e aço;
Trefilagem de ferro e aço;
Fabricação de tubo e aço;
Indústrias básicas de ferro e do aço, n. e.

1.2 — Indústrias básicas de metais não ferrosos:

Obtenção de metais não ferrosos e ligas, sua afinação e refinação;
Laminagem e estiragem de metais não ferrosos;
Trefilagem de metais não ferrosos;
Indústrias básicas de metais não ferrosos, n. e.

2 — Fabricação de produtos metálicos.

2.1 — Fabricação de cutelaria, ferramentas manuais e de ferragens:

Fabricação de cutelaria;
Fabricação de ferramentas manuais;
Serralharia civil, tornearia, ferraria e afins.

2.2 — Fabricação de mobiliário metálico e seus acessórios.

2.3 — Fabricação de elementos de construção em metal:

Fabricação de produtos de caldeiraria;
Fabricação de outros elementos de construção em metal;
Indústrias básicas de fabrico de moldes metálicos para matérias plásticas, fundição injectada, vidro, materiais cerâmicos e outros não especificados.

2.4 — Fabricação de outros produtos metálicos, com excepção de máquinas, equipamentos e material de transporte:

Fabricação de louça metálica;
Fabricação de pregos, parafusos e artigos de arame;
Fabricação de latoaria e embalagens metálicas;
Trefilagem de ferro e aço;
Trefilagem de metais não ferrosos;
Fabricação de outros produtos metálicos, n. e.

3 — Fabricação de máquinas não eléctricas.

3.1 — Fabricação de motores e turbinas.

3.2 — Fabricação de máquinas e equipamentos agrícolas:

Fabricação e reparação de tractores, moto-cultivadores e seus acessórios;
Fabricação e reparação de outras máquinas e equipamentos agrícolas.

3.3 — Fabricação de máquinas para o trabalho dos metais e da madeira:

Fabricação, transformação e reparação de máquinas para o trabalho dos metais;
Fabricação, transformação e reparação de máquinas para o trabalho da madeira.

3.4 — Fabricação de máquinas e equipamentos especializados para a indústria, com excepção de máquinas para o trabalho dos metais e da madeira:

Fabricação de máquinas para as indústrias da alimentação e bebidas;
Fabricação de máquinas para a indústria têxtil;
Fabricação de máquinas para as indústrias de vestuário e calçado;
Fabricação de máquinas para a indústria da construção civil;
Fabricação de máquinas industriais, n. e.

3.5 — Fabricação de máquinas de escritório e de contabilidade, de computadores e de equipamento para pesagem:

Fabricação de máquinas de escritório, de contabilidade e de computadores;
Fabricação de equipamento para pesagem.

3.6 — Fabricação de outras máquinas não eléctricas, n. e.

Fabricação de aparelhos para ventilação, ar condicionado, refrigeração e frigorificação;

Fabricação de ascensores, monta-cargas e escadas rolantes;
Fabricação de equipamentos de elevação e remoção;
Fabricação de armas de fogo e seus acessórios;
Fabricação de fornos industriais;
Fabricação de fogões e fornos para cozinha;
Fabricação de rolamentos;
Fabricação de outras máquinas não eléctricas e seus acessórios, n. e.

4 — Fabricação de máquinas, aparelhos, utensílios e outro material eléctrico.

4.1 — Fabricação de máquinas e aparelhos industriais eléctricos.

4.2 — Fabricação de equipamento e aparelhos de rádio, televisão e equipamento para telecomunicações e outro material eléctrico.

4.3 — Fabricação de aparelhos electro-domésticos.

4.4 — Fabricação de outro material eléctrico:

Fabricação de fios e cabos isolados;
Fabricação de pilhas e acumuladores;
Fabricação de lâmpadas eléctricas;
Fabricação de outro material eléctrico, n. e.

5 — Construção de material de transporte.

5.1 — Construção e reparação navais;

Construção e reparação de embarcações metálicas;
Construção e reparação de embarcações não metálicas;
Fabricação e reparação de motores marítimos.

5.2 — Fabricação de material de caminhos de ferro.

5.3 — Fabricação de veículos a motor:

Fabricação e montagem de veículos a motor;
Fabricação de carroçarias e atrelados para veículos a motor;
Fabricação de peças e acessórios para veículos a motor.

5.4 — Fabricação de motociclos e bicicletas.

5.5 — Construção e reparação de aviões.

5.6 — Construção de material de transporte, n. e.:

Fabricação de veículos de tracção animal;
Fabricação de outros veículos, n. e.

6 — Fabricação de instrumentos e aparelhos diversos.

6.1 — Fabricação de instrumentos profissionais e científicos e aparelhos de medida e verificação:

Fabricação de material médico-cirúrgico, dentário e ortopédico;
Fabricação de aparelhos de medida e verificação;
Fabricação de instrumentos profissionais e científicos e aparelhos de medida e verificação, n. e.

6.2 — Fabricação de aparelhos fotográficos e material óptico:

Fabricação de material óptico;—

Fabricação e montagem de aparelhos fotográficos e seus acessórios;

Fabricação de aparelhos fotográficos e de material óptico, n. e.

6.3 — Fabricação de relógios.

6.4 — Fabricação de jóias e artigos de ourivesaria:

Joalheria;

Ourivesaria;

Lapidação e polimento de pedras preciosas e semipreciosas;

Gravação e cunhagem de moedas e medalhas.

6.5 — Fabricação de instrumentos musicais.

6.6 — Fabricação de artigos de desporto.

6.7 — Indústrias transformadoras diversas:

Fabricação de botões;

Fabricação de artigos de escritório;

Fabricação de vassouras, escovas e pincéis;

Fabricação de bijutarias;

Fabricação de artigos de osso, de chifre e de marfim;

Fabricação de guarda-sóis e chapéus-de-chuva;

Produção de tabuletas e outro material publicitário;

Indústrias transformadoras, n. e.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)