

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.ª SÉRIE

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

Preço 40\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 30

P. 2037 - 2184

15-AGOSTO-1980

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector têxtil — Despacho de indeferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida 2039
- PRT para o sector têxtil — Despacho de indeferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida 2040

Portarias de extensão:

- PE das alterações ao ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outras 2040
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes 2041
- PE do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Leiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários 2042
- PE do CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros 2043
- PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros 2043
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outros e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 2044

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial 2045
- CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outros e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial 2046
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal (descarregadores da muralha de Portimão) — Alteração 2048
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros 2049

	Pág
-- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Fesintes — Feder. dos Sind dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial	2069
-- CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o Sind. Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos dos Dist. de Braga e Viana do Castelo — Alteração salarial	2072
-- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte (sector de reparação) — Alteração salarial e outras	2072
-- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal — Alteração salarial	2087
-- CCT para a pesca do arrasto costeiro entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores do Dist. de Aveiro e outros — Alteração salarial e outras	2087
-- Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT celebrado entre aquelas Assoc. e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Similares e outros	2090
-- CCT para as ind. metalúrgicas e metalomecânicas — Tabelas salariais	2091
-- CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o Sind. dos Pescadores do Dist. de Aveiro e outros	2093
-- ACT entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L. ^{da} e o Sind. dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins e outros — Alteração salarial e outras	2106
-- CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial	2108
-- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. Livre dos Mineiros e Demais Similares das Ind. Extractivas do Norte de Portugal e outros	2110
-- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e outro — Alterações	2148
-- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outras	2149
-- ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1980) — Integração em níveis de qualificação	2177
-- CCT para a ind. metalúrgica e metalomecânica (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1979) — Deliberação da comissão paritária	2177
-- Deliberação da comissão paritária emergente do CCT para a ind. do tomate (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 21, de 8 de Junho de 1978)	2181
-- CCT para a ind. de fotografia — Constituição da comissão paritária	2182

Organizações do trabalho:

Associações patronais — Estatutos:

Rectificação:

-- Assoc. Portuguesa de Ciência	2183
---------------------------------------	------

SIGLAS	ABREVIATURAS
CCT — Contrato colectivo de trabalho.	Feder. — Federação.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.	Assoc. — Associação.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.	Sind. — Sindicato.
PE — Portaria de extensão.	Ind. — Indústria.
CT — Comissão técnica.	Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector têxtil — Despacho de deferimento de pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida

O n.º 1 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, permite que as entidades patronais que exerçam a actividade de fabricação de vestuário por medida, com excepção do confeccionado de pele, e que tenham ao seu serviço trabalhadores em número não superior a cinco sejam, a seu pedido, isentas do acréscimo de remunerações mínimas sempre que aquele se revele incomportável.

Prevalendo-se dessa faculdade, um conjunto de entidades patronais requereu a isenção do acréscimo de remunerações mínimas. A instrução e apreciação dos pedidos foram realizadas por comissões tripartidas que funcionaram junto das delegações da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da base IV citada.

Nestes termos:

Considerando os pareceres favoráveis das comissões tripartidas que apreciaram os respectivos requerimentos:

Determino, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, citada, o seguinte:

1 — São isentas do cumprimento do acréscimo das remunerações mínimas resultante da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, as entidades patronais:

Alzira Pereira de Freitas Pinto — Porto;
Antero José Machado Diogo — Porto;
António Arnaldo Pereira Pinto — Matosinhos;
António Augusto de Oliveira e Silva — Porto;
António Augusto Moura Carvalho — Porto;
António Martins de Oliveira, Herdeiro — Matosinhos;
Carlos Carvalho Mendonça — Santo Tirso;
Delfim Carneiro de Almeida — Porto;
Ernesto Gonçalves — Porto;
Francisco Carvalho — Arcos de Valdevez;

Ilídio Fernandes — Gondomar;
Joaquina dos Anjos de Sousa Barros — Porto;
Joaquim Enes de Magalhães Guedes — Paredes;
Joaquim Gonçalves de Castro Lopes — Póvoa de Varzim;
José Alberto Marinho da Silva — Amarante;
José António dos Santos — Porto;
José Domingos Moreira — Santo Tirso;
José Emílio Portela de Carvalho — Viana do Castelo;
José Filipe Nunes — Póvoa de Varzim;
Júlio Barbosa — Porto;
Manuel de Almeida e Silva — Porto;
Manuel Gomes da Silva Oliveira — Valongo;
Maria Rosalina Guedes Costa — Porto;
Maria Sofia dos Anjos de Sousa Babo — Felgueiras;
Vitorino Henrique Domingues Ventura — Porto.

2 — Nos termos do disposto no n.º 5 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, citada, as entidades patronais isentas por força do número anterior, e nele referidas, ficam obrigadas ao cumprimento das remunerações mínimas constantes da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, ainda que tenham sido delas isentas.

3 — As entidades patronais isentas por força do n.º 1, e nele referidas, estão ainda obrigadas, desde 1 de Outubro de 1979, ao cumprimento das remunerações mínimas garantidas, fixadas no Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de Novembro, para os trabalhadores dos sectores da agricultura, pecuária e silvicultura, nos termos e por força do disposto no artigo 1.º, conjugado com o disposto no artigo 6.º, ambos do decreto-lei citado.

Ministério do Trabalho, 21 de Julho de 1980. —
O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo.

PRT para o sector têxtil — Despacho de indeferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida

O n.º 1 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, permite que as entidades patronais que exerçam a actividade de fabricação de vestuário por medida, com excepção do confeccionado de pele, e que tenham ao seu serviço trabalhadores em número não superior a cinco sejam, a seu pedido, isentas do acréscimo de remunerações mínimas sempre que aquele se revele incomportável.

Prevalendo-se dessa faculdade, um conjunto de entidades patronais requereu a isenção do acréscimo de remunerações mínimas. A instrução e apreciação dos pedidos foram realizadas por comissões tripartidas que funcionaram junto das delegações da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da base IV citada.

Nestes termos:

Considerando os pareceres das comissões tripartidas que apreciaram os respectivos requerimentos;

Considerando a indispensabilidade de aplicação de critérios uniformes na decisão final sobre as várias situações apreciadas:

Determino, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, citada, o seguinte:

São indeferidos os pedidos de isenção apresentados pelas entidades patronais seguintes:

Alcinda Silva Paula Borges — Matosinhos;
Ana Moreira Regal de Miranda — Viana do Castelo;
António Chaves Adriano — Porto;
Armanda Maldonado, L.^{da} — Porto;
Camilo da Costa Claro — Porto;
Cármem da Costa Guimarães — Póvoa de Varzim;
Diogo Gomes & Pinto, L.^{da} — Porto;
Gina Costa — Porto;
Gomes Peixoto, L.^{da} — Porto;
J. Teixeira Neto — Porto;
Maria da Conceição Nunes Pessoa — Porto;
Miguel Pinto Barbosa Leal — Valongo;
Natália Peixoto, L.^{da} — Matosinhos;
Tecicol — Centro Comercial de Confecções de Gaia, L.^{da} — Vila Nova de Gaia;
Viúva de Júlio Martins de Matos — Paredes.

Ministério do Trabalho, 21 de Julho de 1980. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980, foi publicada uma alteração à convenção colectiva de trabalho celebrada entre as empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviço de Prevenção e Segurança, L.^{da}, Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.^{da}, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da}, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, o Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa, o Sindicato

Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

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

Considerando a existência de outras empresas prossequindo a mesma actividade, cujos trabalhadores, em virtude de não existir qualquer associação patronal representativa da actividade, se encontram privados de regulamentação colectiva;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1980, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração à convenção colectiva de trabalho celebrada pelas empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviço de Prevenção e Segurança, L.ª, Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.ª, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª, e o Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª, e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria Vigilância e Limpeza e Actividades Similares, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, o Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa, o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que se dediquem à actividade de prestação de serviços de

vigilância e prevenção ou outras actividades similares e que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas profissões correspondam a alguma das previstas na convenção, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como aos trabalhadores, não filiados das mesmas profissões, que possam ser representados pelas mencionadas associações sindicais.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas das alterações mencionadas no número anterior que violem disposições legais imperativas.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 1980.

Ministério do Trabalho, 28 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1980, foi publicado o contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes (alteração salarial).

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

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do sector económico do comércio de carnes não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho dentro do mesmo sector económico, na área abrangida pela convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1980, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

As estipulações constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes (alteração salarial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1980, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área da convenção, a actividade de comércio de carnes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais não inscritos no Sindicato signatário que se encontrem ao serviço

das entidades patronais inscritas nas associações outorgantes.

Artigo 2.º

1 — Não são objecto de extensão as estipulações do CCT que violem normas legais imperativas.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março

de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 18 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*.

PE do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários

Entre a Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários foi celebrada uma convenção colectiva, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980.

Por força do regime jurídico das relações colectivas de trabalho, o citado ajuste colectivo abrange apenas as entidades patronais e os trabalhadores inscritos nas respectivas organizações sócio-profissionais celebrantes.

Considerando que no sector de actividade a que se destina o aludido estatuto laboral existem empresas e trabalhadores que se não encontram filiados nas correspondentes associações de classe;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições de trabalho dos trabalhadores (motoristas) do sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1980, e não havendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional

dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que na área da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, da profissão prevista, filiados na associação sindical outorgante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que na área da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, da profissão prevista, não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violam disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Março de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 25 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado dos Transportes, *José Miguel Nunes Anacoreta Correia*.

PE do CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros

Entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e outros foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/80, de 8 de Março.

O aludido pacto colectivo abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores membros das respectivas organizações sócio-profissionais celebrantes.

Considerando que no sector de actividade a que se destina aquele estatuto colectivo de trabalho existem entidades patronais e trabalhadores que não se encontram filiados nas correspondentes associações de classe;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições de trabalho do sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13/80, de Abril, rectificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18/80, de 15 de Maio, e não havendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional de

Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/80, de 8 de Maio, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal-signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 29 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado dos Transportes, *José Miguel Nunes Anacoreta Correia*.

PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1979, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros.

Considerando que apenas são abrangidos pela convenção colectiva de trabalho referida os trabalhadores inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral dos profissionais ao serviço de cada uma das empresas outorgantes;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.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, pela publicação de aviso no *Bole-*

tim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de Outubro de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria Transformadora, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1979,

são tornadas extensivas a todos os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes que possuam as categorias previstas na convenção.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de

1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 29 de Julho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, *Ricardo Manuel Simões Bayão Horta*.

PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outros e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais.

Considerando que a aludida convenção apenas é aplicável às entidades patronais subscritoras e às filiadas na Associação dos Industriais de Lacticínios e aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a conveniência de promover a uniformização das condições de trabalho vigentes na área da convenção em empresas prosseguindo a mesma actividade económica;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20/80, de 29 de Maio, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escri-

tório e Serviços e outras associações sindicais são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes na sua área de aplicação entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas não filiadas na Associação dos Industriais de Lacticínios que prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes, cujas funções correspondam às das profissões nela previstas, bem como às relações de trabalho existentes entre trabalhadores não representados pelas associações sindicais signatárias, cujas funções correspondam às das profissões previstas, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios do Trabalho, da Agricultura e Pescas e do Comércio e Turismo, 6 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Francisco Manuel Durão Lino*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial

Cláusula única

(Âmbito de revisão)

A presente revisão com área e âmbito definidos no CCT 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, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.ª

(Vigência)

.....
3 — A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de doze meses.

Cláusula 63.ª

(Disposição transitória)

O restante clausulado não contemplado na presente revisão mantém a redacção em vigor.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo A:

Chefe de compras e ou de vendas — 17 500\$.

Grupo B:

Vendedor-viajante e vendedor-precista — 12 700\$.

Porto, 27 de Junho de 1980.

Pela Associação dos Industriais de Vestuário do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 83 do livro n.º 2, com o n.º 209/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outros e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente revisão da regulamentação colectiva de trabalho para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, aplicando-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará por um período de doze meses e poderá ser denunciada nos termos legais.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1980.

Cláusula 3.ª

(Enquadramento)

Para efeito da aplicação das tabelas salariais da presente revisão, manter-se-á o enquadramento constante do anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979, a que o

Sindicato outorgante aderiu por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980.

ANEXO I

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Graus	Retribuições	
	I	II
0	26 600\$00	24 400\$00
1	19 350\$00	20 850\$00
2	16 900\$00	18 400\$00
3	16 350\$00	17 800\$00
4	14 600\$00	15 800\$00
5	14 300\$00	15 650\$00
6	12 950\$00	14 350\$00
7	12 350\$00	13 600\$00
8	11 700\$00	12 900\$00
9	11 100\$00	12 150\$00
10	10 550\$00	11 600\$00
11	10 000\$00	10 900\$00
12	9 700\$00	10 600\$00
13	9 500\$00	10 250\$00
14	8 350\$00	9 050\$00
15	7 400\$00	8 000\$00
16	6 450\$00	6 950\$00
17	5 550\$00	6 000\$00
18	5 350\$00	5 750\$00
19	4 500\$00	4 800\$00
20	3 750\$00	4 000\$00

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6⁽¹⁾, 7 e 8 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	6 450\$00	6 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—
16 anos	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

(¹) Apenas para traçador de construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6⁽¹⁾ (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 700\$00	10 600\$00

(¹) Apenas para traçador de construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7 (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 500\$00	10 250\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8 (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
	Praticante do 1.º ano	7 400\$00
Praticante do 2.º ano	8 350\$00	9 050\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	7 950\$00	8 500\$00
15 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	—\$—	—\$—
16 anos	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	6 700\$00	7 200\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	7 400\$00	7 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	—\$—	—\$—
16 anos	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	6 100\$00	6 550\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — Aplica-se a tabela I ou II consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 42 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 42 000 contos desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — A averiguação da capacidade económica e financeira da empresa, para efeitos do número anterior, caberá aos órgãos previstos no diploma legal que vier a regulamentar o *contrôle* organizado da produção pelos trabalhadores.

7 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

Lisboa, 25 de Junho de 1980.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação das Indústrias Navais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (sector metalúrgico e metalomecânico):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metálicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motorizadas e Acessórios:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:
José António Simões.
Luís Mota Raposo.
Constança Maria Trindade dos Santos Capela.

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 83 do livro n.º 2, com o n.º 210, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal (descarregadores da muralha de Portimão) — Alteração (revisão do CCT publicado no «Bol. Trab. e Emp.», 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979).

São revogadas as alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 4.ª, o n.º 4 da mesma cláusula 4.ª e as cláusulas 8.ª, 9.ª, 10.ª e 11.ª, que passam a ter respectivamente a seguinte redacção:

Cláusula 4.ª

(Remuneração do trabalho)

1 — A remuneração é estabelecida em função do número de volumes ou caixas, sendo o preço unitário fixado da forma seguinte:

- a) De 20 kg a 25 kg de peixe gelado ou salgado — 23\$;
- b) De 20 kg a 25 kg de peixe apanhado avulso com ou sem mistura — 23\$;
- c) De 20 kg a 25 kg de peixe de mistura, com excepção dos trompeteiros — 28\$;
- d)

- 2 —
- 3 —

4 — O serviço dos descarregadores será executado dos barcos para os camiões ou para o chão; quando do chão para os camiões, com pré-aviso, serão cobrados 3\$50 por volume.

Cláusula 8.ª

As descargas das camionetas com peixe gelado para as fábricas ou consumo público feitas com pré-aviso terão o encargo de 3\$50 por volume.

Cláusula 9.ª

Desde que seja necessário ir buscar sal para conservação de peixe, serão cobrados 12\$50 por volume.

Cláusula 10.ª

Desde que seja necessário ir buscar ou levar vasilhame para o trabalho ou armazém, serão cobrados 2\$ por volume.

Cláusula 11.ª

Pela descarga de trompeteiros serão cobrados 750\$ por tonelada.

Cláusula 15.ª

Para cobertura do seguro de acidentes de trabalho será cobrada a importância de 47\$50 por cada 1000\$ do total do recibo mensal, sendo de responsabilidade do Sindicato a efectivação do seguro relativamente a todos os trabalhadores.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1980.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Adenda ao CCT entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado.

Os trabalhadores abrangidos pelo CCT celebrado entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado têm todos a categoria profissional de descarregadores de peixe na muralha de Portimão, considerando-se, para o efeito do artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, no nível 7, porquanto as suas funções são diversas, nomeadamente as seguintes: aceitar, apanhar, gelar, carregar e jogar peixe.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1980.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 83 do livro n.º 2, com o n.º 211/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela ANIECA — escolas de ensino de condução automóvel — e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCTV vigorará por um período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias se não for denunciado com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1 — A denúncia far-se-á por escrito, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterá, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas na cláusula 8.ª, são as seguintes:

Instrutor de condução automóvel — As habilitações exigidas por lei;

Ajudante de lubrificador (17 anos) — habilitações exigidas por lei;

Ajudante de lavador (16 anos) — habilitações exigidas por lei;

Abastecedor de carburantes (18 anos) — habilitações exigidas por lei;

Lavador (18 anos) — habilitações exigidas por lei;

Montador de pneus (18 anos) — habilitações exigidas por lei;

Lubrificador (18 anos) — habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

Trabalhadores de escritório:

1 — As habilitações do curso geral do comércio ou equivalente, neste caso tendo preferência os que possuam cursos adequados de formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos, ou ainda trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

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

3 — A idade mínima de admissão será de 16 anos.

Trabalhadores cobradores:

Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente.

Trabalhadores telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente.

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Paquete — 14 anos;

Contínuo — 18 anos;

Porteiro — 21 anos;

Guarda — 21 anos;

Servente de limpeza — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Trabalhadores electricistas:

A idade mínima de 14 anos e as habilitações exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

(Regime de experiência)

1— A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante o período de quinze dias.

2— O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato. Nestes casos, o período experimental poderá ter uma duração até ao máximo de noventa dias, devendo a sua duração constar de acordo prévio, escrito.

3— A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

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

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

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1— A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador e delegado sindical.

2— O trabalhador admitido nas condições previstas no n.º 1 pode despedir-se mediante aviso prévio de dois dias.

3— No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

4— O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

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

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

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

Cláusula 8.ª

(Categorias profissionais)

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

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

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

4— As empresas para o preenchimento dos lugares de chefe devem tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.ª

(Regulamentação do quadro)

Densidades

1— As densidades mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial e equivalente são:

	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1— Se no estabelecimento existir um só oficial ou equivalente será classificado na 1.ª classe ou equivalente.

1.2— Existindo no mesmo estabelecimento mais de dez oficiais ou equivalentes a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2— As densidades referidas no número anterior são aplicáveis aos seguintes grupos profissionais:

- Escriturários;
- Metalúrgicos;
- Electricistas.

3— Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de cinco

escriturários e/ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

4 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos.

5 — Haverá um chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de três e menos de cinco oficiais metalúrgicos.

6 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

7 — O número de estagiários não poderá exceder 50% do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 10.ª

(Acesso)

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2 — No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, salvo nos casos especiais em que, com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores, não lhes seja reconhecida competência profissional.

3 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

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

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

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

6 — Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade.

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

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

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

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

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

10 — Para efeitos de acesso à categoria ou classe superior, conta-se o tempo de permanência na categoria ou classe na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCTV;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou

termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo IV);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

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

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo os casos previstos neste CCTV;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior, em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;

o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;

p) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação do sindicato.

Cláusula 14.ª

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

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.ª

(Local de trabalho)

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

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

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

4 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídas em cinco dias.

2 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel, distribuído por cinco dias, deverá ser fixado entre as 8 e as 20 horas. Fora desse período não poderão ser dadas lições de condução automóvel.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, o período de descanso para refeições será de duas horas, devendo ser fixado entre as 13 e as 15 horas.

4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais, divididas por cinco dias de oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

5 — O período normal de trabalho para os trabalhadores de manutenção será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, divididas por cinco dias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

6 — O período de descanso para refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.

7 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

Cláusula 17.ª

(Trabalho extraordinário)

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Descanso semanal)

Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são dois dias de descanso consecutivo, que coincidirão com o sábado e o domingo.

Cláusula 20.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- A terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 21.ª

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de trinta dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e misso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na ausência de acordo caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Se depois de fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada. Presume-se que o trabalhador recebeu a devida indemnização ou a nenhuma tem direito, se nada tiver reclamado, por escrito, num prazo de trinta dias sobre a data em que deveria ter gozado as primitivas férias.

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 — 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.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

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

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

11 — A empresa é obrigada a participar por escrito ao sindicato, com uma antecedência mínima de quinze dias, a data de início das férias do trabalhador.

12 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, gozados conforme o estipulado nesta cláusula.

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

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

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

Cláusula 22.ª

(Interrupção de férias)

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

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

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 23.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 24.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 25.ª

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 26.ª

(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 períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

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

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

5 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula $\frac{RM}{30} =$ Remuneração diária, sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 27.ª

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Prova de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar, prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

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

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

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

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

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

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

Cláusula 28.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 29.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.ª

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

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Retribuição

Cláusula 30.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

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

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

Cláusula 31.ª

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

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 32.ª

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório, discriminados no n.º 3, terão direito a uma diuturnidade de 500\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — A primeira diuturnidade para os trabalhadores com três ou mais anos de antiguidade conta-se a partir da entrada em vigor deste CCTV.

3 — Os trabalhadores mencionados no n.º 1 são os seguintes: empregados de escritório, contínuos, telefonistas, porteiros, paquetes e trabalhadores de limpeza.

Cláusula 33.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

(Retribuição do trabalho extraordinário)

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

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

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

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

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames que será pago pelo mínimo de quatro horas.

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

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

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

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo os casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

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

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

7 — A empresa adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

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

Cláusula 38.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório, com funções de tesoureiro e caixa, e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 600\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 39.^a

(Refeições)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que

estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	150\$00
Jantar	150\$00
Pequeno-almoço	35\$00

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 40.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 100\$ e 200\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 41.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

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

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;

d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá para a empresa;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;

f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual.

(Trabalhadores menores)

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

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

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

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

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

4 — No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia, os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.

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

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

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

- a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 45.^a

(Cessação do contrato de trabalho por 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 e previstas neste CCTV.

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

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

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

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

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

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirado 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 47.ª

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

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — 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.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 48.ª

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

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

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

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição média, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder em cada ano civil cinco dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- e) Despedimento.

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 52.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 47.^a;

b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 53.^a

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 54.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

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

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

Cláusula 55.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1— Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela

Previdência, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

2— O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3— O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

4— O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 56.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2— A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 57.^a

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

(Comissão paritária)

1— Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2— Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

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

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

- a) Interpretação do presente CCTV;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 7 da cláusula 53.^a

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

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

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

8— O expediente da comissão será assegurado pela Anieca.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 59.^a

(Transmissão do 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 das indemnizações previstas na lei.

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 reclamadas até ao momento da transmissão.

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

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

Cláusula 60.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 61.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais

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; exerce 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; propõe 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, con-

siderando-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.

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda 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 adminis-

trativa 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 competentes; 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.

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

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, prepara ou manda 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 perfurados 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 da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência ante-

rior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara 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, 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 III

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR — Decreto n.º 324/73).

CAPÍTULO I

Características do livrete de «contrôle» de trabalho

Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

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

Artigo 2.º

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

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

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

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

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 7.º

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

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

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

Artigo 8.º

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

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

Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

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

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

Artigo 10.º

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

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

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

CAPÍTULO III

Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12.º

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

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

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

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

Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela

insertas não sejam preceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 14.º

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

- 4 — (Cama) — Repouso diário;
- 5 — (Cadeira) — Intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 — (Volante) — Período de condução;
- 7 — Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A — (Martelos) — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 — (Cama+estrela) — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

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

Artigo 15.º

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

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

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

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

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

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

igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º; a entidade patronal ou os agentes de *contrôle* podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;

f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;

h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

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

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

Artigo 18.º

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

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

Artigo 19.º

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

Artigo 20.º

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

a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;

b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;

c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indi-

cando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por ..., doença, férias, etc.);

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

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21.º

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

a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);

b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;

c) Preencher um folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;

d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;

e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;

f) Apresentar o livrete à entidade patronal, pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;

g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de *contrôle*;

h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPÍTULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22.º

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

a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;

b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;

c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;

d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;

e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais que um livrete;

f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23.º

1 — É fixado em 50\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

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

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPÍTULO VII

Disposição transitória

Artigo 24.º

Sem prejuízo da sua imediata entrada em vigor, as alterações verificadas no presente regulamento serão introduzidas nos livretes na primeira edição destinada ao recompletamento das existências actuais.

Lisboa, 11 de Junho de 1980.

Pela Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel (ANIECA):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, representando o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Beja, Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real.
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul.
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro.

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 83 do livro n.º 2, com o n.º 212/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços
e outros — Alteração salarial**

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, com as alterações parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, entrará em vigor cinco dias após a sua publicação e será válida pelo período de dois anos a partir da data da sua publicação, excepto quanto à tabela salarial, que vigorará pelo prazo de um ano e poderá ser denunciada e negociada a sua revisão logo que se completarem dez meses de vigência.

2 e 3 — (Mantêm-se.)

4 — Se, findo o prazo, não tiver havido resposta escrita ou contraproposta escrita relativamente a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites, a entidade proponente poderá requerer conciliação pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho.

5 e 6 — (Mantêm-se.)

Cláusula 14.ª

(Condições de admissão)

F — Rodoviários

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Cláusula 45.ª

(Deslocações)

As entidades patronais obrigam-se a satisfazer aos trabalhadores deslocados em serviço as despesas de alimentação e alojamento, contra apresentação de documentos comprovativos, ou a pagar-lhes a importância de 800\$ quando se trate de diária completa, de 500\$ por dormida com pequeno almoço e de 190\$ por almoço ou jantar.

Cláusula 62.ª

(Diuturnidades)

1 — As retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades, de valor correspondente a 5,3% sobre a média das retribuições da tabela, calculado somando as re-

tribuições de cada grupo e dividindo pelo número de grupos, com arredondamento para a dezena superior mais próxima.

2 e 3 — (Mantêm-se.)

Cláusula 66.ª-A

(Rodoviários)

1 — Os trabalhadores rodoviários terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado no caso de utilizarem horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário e em dia de descanso semanal e em feriados se estiverem sujeitos a horários fixos.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

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 e requisição de livretes são suportados pela empresa, excepto nos casos previstos pelo n.º 3.

Cláusula 70.ª

(Produção de efeitos)

As retribuições estabelecidas nesta revisão do contrato produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1980.

ANEXO I

A) Trabalhadores de escritório

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e de escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os

suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou em material periférico a ser designado em conformidade.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

F) Rodoviários

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista-distribuidor. — O profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo e à sua distribuição, podendo fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

Servente de viaturas de carga. — O trabalhador que procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

G) Fogueiros

Fogueiro. — O profissional que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, providenciando pelo bom funcionamento de todos os acessórios.

Ajudante de fogueiro. — O profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível do gerador de vapor e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado. Exerce legalmente as funções determinadas no artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Encarregado de fogueiro. — O profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais fogueiros ou ajudantes de fogueiro.

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

1	Director de serviços Chefe de escritório	17 400\$00
2	Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	16 200\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral de armazém Guarda-livros Programador	15 300\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Programador mecanográfico Primeiro-escriturário Caixa Encarregado-fogueiro	13 600\$00
5	Operador mecanográfico Vendedor Operador de computador Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª	13 000\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Operador de telex Cobrador Fiel de armazém Motorista Fogueiro de 2.ª	12 000\$00
7	Terceiro-escriturário Telefonista Perfurador-verificador Conferente Demonstrador Ajudante de motorista (a) Fogueiro de 3.ª	10 800\$00
8	Servente de viaturas de carga Contínuo Servente Distribuidor Embalador Ajudante de fogueiro do 4.º ano	9 850\$00
9	Estagiário do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano	9 000\$00
10	Estagiário do 1.º ano Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos	7 400\$00
11	Paquete de 17 anos Praticante de 17 anos	5 700\$00
12	Paquete de 16 anos Praticante de 16 anos	5 000\$00

(a) Atendendo a que os trabalhadores rodoviários são abrangidos pela primeira vez pelo presente contrato colectivo de trabalho, os ajudantes de motorista que, por força da aplicação da tabela, tenham um aumento de retribuição inferior a 1000\$ terão direito ao acréscimo mínimo de tal quantia sobre a retribuição que auferiram à data da publicação desta revisão.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e Serviços:

Maria Fernanda Freitas Aguiar.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém:

Carlos Manuel Carneiro de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Colaboradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Vitor Norberto Moreira Ferreira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes representa as seguintes associações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

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

- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul;
- Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, *Stands* de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro.

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 83 do livro n.º 2, com o n.º 213/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga
e o Sind. Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Dist. de Braga
e Viana do Castelo — Alteração salarial**

Acta de conciliação

Ac3 oito dias do mês de Julho de 1980, reuniram as delegações de Braga da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, presidindo o respectivo delegado, por um lado, a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga, representada pelos Srs. Artur Faria Braga, D. Regina dos Anjos Barros de Araújo, Bernardino da Silva e Abel Gomes de Lima, e por outro lado, o Sindicato Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos de Braga e Viana do Castelo, representado pelos Srs. José Gomes de Lima, Manuel da Silva, Francisco José Pereira Machado e Estela Maria Gonçalves Carneiro, com vista à conciliação do processo de revisão do contrato colectivo de trabalho (tabelas salariais), tendo ficado acordado o seguinte:

1 — Novas tabelas salariais:

Categorias	1.º grupo	2.º grupo
Barbeiros:		
Cabeleireiro de homens	8 000\$00	7 750\$00
Oficial de barbeiro	7 750\$00	7 500\$00
Meio-oficial	7 000\$00	6 500\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	3 050\$00	3 050\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 20 anos	6 100\$00	6 100\$00

Categorias	1.º grupo	2.º grupo
Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo	8 250\$00	8 000\$00
Oficial	8 000\$00	7 750\$00
Praticante	7 500\$00	7 000\$00
Ajudante	7 000\$00	6 500\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	3 050\$00	3 050\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 20 anos	6 100\$00	6 100\$00
Ofícios correlativos:		
Oficial de posticeiro	8 000\$00	7 750\$00
Ajudante de posticeiro	7 750\$00	7 500\$00
Manicure	6 100\$00	6 100\$00
Pedicure	6 100\$00	6 100\$00
Calista	7 500\$00	7 500\$00
Esteticista	7 500\$00	7 500\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	3 050\$00	3 050\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 20 anos	6 100\$00	6 100\$00

2 — Estas tabelas salariais entram em vigor em 1 de Agosto deste ano de 1980.

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 84 do livro n.º 2, com o n.º 214/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras
e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte
(sector de reparação) — Alteração salarial**

CAPÍTULO I

Area, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Vila Real, Viana do Castelo e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a actividade de relojoaria/reparação, representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Comerciantes do Porto;
Associação Industrial e Comercial de Coimbra;
Associação dos Comerciantes da Guarda;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros,

e, por outra parte, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todas as entidades patronais que tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas neste contrato.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

válido pelo período estabelecido na lei geral da contratação colectiva.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo v produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 3.ª

(Denúncia do contrato)

1 — Este contrato poderá ser denunciado por qualquer das partes, nos termos e no prazo que a lei fixar.

2 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de quinze dias a contar da data da apresentação da contraproposta.

3 — O prazo máximo para as negociações é de trinta dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias profissionais)

No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

Cláusula 5.ª

(Atribuição de categorias)

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

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

Cláusula 6.ª

(Admissão)

1 — Salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

3 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo dos interessados em contrário, expresso nos termos da lei geral do trabalho.

4 — A admissão dos trabalhadores deverá ser participada pela entidade patronal ao Sindicato e à Associação, nos trinta dias seguintes àquele em que a

admissão se verificou, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de nascimento e admissão.

Cláusula 7.ª

(Aprendizagem)

1 — A aprendizagem será de quatro anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer numa ou em várias empresas.

2 — Quando um aprendiz completar 18 anos de idade verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

3 — Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais a aprendizagem será de dois anos, desde que se encontrem aptos a ser promovidos, após o conveniente exame às suas aptidões.

4 — Tal exame será prestado perante uma comissão de avaliação composta por dois elementos, nomeados, um, pela associação patronal e outro pela associação sindical representante do sector profissional

5 — A ascensão à classe imediatamente superior dependerá do voto unânime da indicada comissão de avaliação.

6 — No caso de não haver acordo unânime dos elementos da comissão de avaliação, a ascensão à categoria imediatamente superior verificar-se-á logo que o candidato perfaça três anos de antiguidade, contados desde a data de admissão na empresa.

7 — O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo.

8 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.ª

(Promoção dos aprendizes)

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 9.ª

(Pré-oficiais)

1 — O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática.

3 — O tempo de prática, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo, obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo Sindicato.

Cláusula 10.ª

(Quadro de densidades)

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classes dos trabalhadores			
	Principal	1.ª	2.ª	3.ª
Um trabalhador	-	-	1	-
Dois trabalhadores	-	-	1	1
Três trabalhadores	-	1	1	1
Quatro trabalhadores	-	1	2	1
Cinco trabalhadores	1	1	2	1
Seis trabalhadores	1	1	2	2
Sete trabalhadores	1	2	2	2
Oito trabalhadores	1	2	2	3
Nove trabalhadores	1	2	3	3
Dez trabalhadores	2	2	3	3

2 — Quando o número de oficiais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4 — Para efeito de aplicação das densidades, são sempre promovidos, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

Cláusula 11.ª

(Promoções ou acessos)

Constitui promoção ou acesso, a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 12.ª

(Promoções)

1 — Os oficiais de 3.ª e 2.ª classes poderão requerer, a qualquer tempo, à entidade patronal um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior.

2 — Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de actividade e outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional.

3 — A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os dois elementos indicados no n.º 2 desta cláusula decidirem unanimemente em tal sentido.

4 — A prova de exame será obrigatoriamente prestada num prazo de trinta dias após ter sido requerida, e terá sempre lugar no respectivo local de trabalho.

5 — Independentemente do exame de avaliação ou do seu resultado desfavorável ao trabalhador, a passagem à categoria imediatamente superior verificar-se-á sempre que o trabalhador complete quatro anos de antiguidade na classe em que se encontrar classificado.

Cláusula 13.ª

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Abril de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- Original e cópia à delegação do Ministério do Trabalho;
- Uma cópia para o Sindicato;
- Cópia desse mapa deverá ser enviada à associação patronal respectiva.

2 — Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, as entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior um novo quadro de pessoal, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato ou à delegação do Ministério do Trabalho.

4 — Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- Nome e morada da empresa;
- Volume de vendas;
- Nome do trabalhador;
- Profissão, categoria e classe;
- Número de beneficiário da caixa de previdência;
- Número de sócio do Sindicato;
- Datas de nascimento, admissão na empresa e última promoção;
- Tempo de aprendizagem e de pré-oficial;
- Vencimento mensal.

5 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- A não afixação dos mapas;
- Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho, Sindicato e Associação respectiva;
- Afixação do quadro de pessoal por período inferior a quarenta e cinco dias;
- Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- A falta de envio, quer ao Ministério do Trabalho, quer ao Sindicato ou associação, nos prazos estabelecidos;

- g) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

6 — O não preenchimento da rubrica correspondente ao volume de vendas só será passível de sanção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à delegação do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.ª;
- e) Dispensar, obrigatoriamente, dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social criadas e a criar para o exercício normal dos seus cargos;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos delegados sindicais e Sindicato, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- j) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 15.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas,

prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

- d) Zelar pelo bom estado e conservação de ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia nem fazer concorrência com a empresa ou divulgar informações referentes aos seus negócios;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 16.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando obtenha o seu expresso acordo e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar ou diminuir os direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) A prática de *lock-out*;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 17.ª

(Direito à actividade sindical)

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

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato;

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado, textos, comunicados, ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 18.^a

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

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 oito, tratando-se de delegado que faça parte da 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 sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato 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, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 19.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores, para o efeito de tratar de assuntos sindicais ou sócio-profissionais, têm direito a reunir-se nos locais de trabalho durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, mediante convocatória dos delegados sindicais.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior deverão avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, do dia e hora em que pretendem efectuá-las, salvo casos de urgência, em que a antecedência do aviso poderá ser diminuída.

3 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais reúnem com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique a perda de retribuição.

5 — Sempre que a reunião seja solicitada pela entidade patronal, poderão os delegados sindicais, se o julgarem conveniente, convocar o plenário com os trabalhadores da empresa.

6 — As horas dispendidas no plenário previsto no número anterior, serão contadas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 21.^a

(Quotizações)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, desde que haja acordo, para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — Todos os profissionais abrangidos por este contrato cumprirão obrigatoriamente o regime de semana inglesa, podendo o seu horário de trabalho diário acompanhar o horário comercial do estabelecimento onde exerçam a sua profissão.

Cláusula 23.ª

(Organização dos horários de trabalho)

Os horários de trabalho serão estabelecidos dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 24.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 25.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais do que duas horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

2 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas por semana no conjunto dos dois períodos, normal e extraordinário, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados pelo sindicato.

Cláusula 26.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 150\$, ou ao fornecimento da mesma.

4 — Em caso de horas extraordinárias os trabalhadores têm direito a um intervalo de trinta minutos entre o horário normal e o extraordinário.

Cláusula 27.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Durante os períodos do ano escolar as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente, até uma hora e meia, no início ou no termo do seu horário de trabalho, os trabalhadores-estudantes, inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames os trabalhadores estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

4 — Para os efeitos dos números anteriores, considerar-se-ão todos os cursos oficiais, estejam ou não relacionados com a profissão de relojaria.

5 — Os cursos oficiais referidos no corpo desta cláusula, poderão ser ministrados por estabelecimentos de ensino particular.

6 — O disposto no n.º 2 desta cláusula abrange os trabalhadores que pretendam efectuar os exames *ad hoc* de ingresso no ensino superior.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 28.ª

(Princípios gerais)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos e costumes, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu 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.

4 — As remunerações mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes no anexo V.

Cláusula 29.ª

(Cálculo do salário)

Sempre que se torne necessário calcular o salário diário ou da hora, utilizar-se-ão, respectivamente, as seguintes fórmulas:

Salário diário: $\frac{1}{30}$ do salário mensal;

Salário hora:

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

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

Cláusula 30.

(Funções em diversas categorias)

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

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire o pleno direito à nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivos ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço.

3 — Os trabalhadores que nos termos do n.º 2 sejam promovidos a categoria superior não poderão, no entanto, recusar-se, sem prejuízo do salário da nova categoria, a executar as tarefas inerentes à categoria que tinham anteriormente.

Cláusula 31.ª

(Casos de redução da capacidade de trabalho)

1 — Em casos de acidente de trabalho as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos cento e vinte dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verificar diminuição no rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente, motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, não pode a entidade patronal atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente, independentemente das indemnizações a que tenha direito.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos nos números anteriores não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 32.ª

(Pagamento da retribuição)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, o número de sócio do sindicato, categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á, obrigatoriamente, até ao último dia do período a que diz respeito, dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 33.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago na primeira quinzena de Dezembro.

2 — No ano da admissão na empresa, ou da cessação do contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, qualquer fracção do mês considera-se sempre como um mês completo.

4 — Para os trabalhadores que ingressem no serviço militar, observar-se-á o seguinte:

- a) No ano da incorporação receberão o subsídio de Natal na proporção dos meses de serviço prestado;
- b) No ano de regresso receberão o subsídio de Natal na totalidade se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 34.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo.

Cláusula 35.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração, por inteiro, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observada, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

Cláusula 36.ª

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

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 37.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias 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.

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

Cláusula 38.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 ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 39.ª

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias não pode ser inferior a vinte e um nem superior a trinta dias consecutivos.

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

Cláusula 40.ª

(Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores sazonais e eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 41.ª

(Retribuição durante as férias)

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

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

Cláusula 42.ª

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo no caso previsto no n.º 2 desta cláusula.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 43.ª

(Marcação do período de férias)

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrarem ao serviço da mesma empresa, será concedida, obrigatoriamente, a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 44.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 45.^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 46.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, designadamente por prestação do serviço militar.)

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do

trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 47.^a

(Doença no período de férias)

1 — 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.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 44.^a

3 — A prova de situação de doença, prevista no n.º 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 48.^a

(Exercício de outras actividades durante as férias)

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

Cláusula 49.^a

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 50.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 51.^a

(Definição de falta)

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

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito a descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso e desde que o justifique, iniciará o trabalho, embora podendo ser com prejuízo de remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 53.ª

Cláusula 52.ª

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.ª

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho;
- b) Por motivo de doença desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- f) Durante dois dias úteis por ocasião do nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade da prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

n) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;

o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a), l), m) e p) do n.º 1 e no n.º 2, implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justificam, ou noutros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com dez dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio em duplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante no anexo IV.

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

CAPÍTULO VII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

(Proibição de despedimento sem justa causa)

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

Cláusula 55.*

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 56.*

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

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

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 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 57.*

(Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo 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 os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou 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.

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

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

5 — 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.

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

7 — 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.

8 — 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.

9 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

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

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

12 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e j) do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 58.ª

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

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

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

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

4 — Para efeito deste contrato, entendem-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos nos números anteriores deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respec-

tiva comissão de trabalhadores, ao Sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

6 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 4.

7 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos candidatos, aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

Cláusula 59.ª

(Indemnização ou reintegração)

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 com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 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 entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de 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.

6 — 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 60.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

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

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

3—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 61.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1—O trabalhador pode rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

2—A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 59.ª

3—O trabalhador que rescinda o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula, verá reduzido o período de aviso prévio para quinze dias.

Cláusula 62.ª

(Falência da empresa)

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

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

3—A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 63.ª

(Certificado de trabalho)

1—Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo porque ele cesse, a entidade patronal tem de passar

ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 64.ª

(Aptidões)

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 65.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1—São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em igualdade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias, ou trinta dias, em caso de aborto ou nado-morto, que poderá ter início a um mês do parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias, subsídios de férias e de Natal;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para tratamento dos filhos, durante oito meses após o parto; se a trabalhadora o preferir poderá entrar mais tarde meia hora e sair mais cedo outra meia hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora, sem que tal implique diminuição da retribuição nem redução no período de férias;
- e) Não trabalhar antes das 8 e depois das 20 horas;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pelos serviços sociais da caixa de previdência.

2—A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a doze meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa de despedimento.

3 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* com a maior brevidade possível após deles terem tido conhecimento.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 66.ª

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado com o menor de qualquer idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, se não houver oposição do seu legal representante.

Cláusula 67.ª

(Direitos especiais dos menores)

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 68.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

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

4 — As empresas podem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas na alínea *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 69.ª

(Condições especiais por sanção abusiva)

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elévando-se as indemnizações para o dobro, quando os trabalhadores forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família.
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 70.ª

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre segurança e higiene no trabalho é aplicável em tudo o mais a legislação em vigor, nomeadamente: Decretos-Leis n.ºs 49 923 e 49 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

ANEXO I

Categorias e classes profissionais

1 — Todos os trabalhadores de relojoaria de reparação serão classificados como relojoeiros técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

Oficial principal;
Oficial de 1.ª classe;
Oficial de 2.ª classe;
Oficial de 3.ª classe;
Pré-oficial;
Aprendiz do 4.º ano;
Aprendiz do 3.º ano;
Aprendiz do 2.º ano;
Aprendiz do 1.º ano;
Indiferenciado.

2 — Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de fôrmitura deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3 — Em caso nenhum, porém, a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador (técnico de reparação), salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

ANEXO II

Definição de funções

Técnico de reparação. — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógios.

Indiferenciado. — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho, exclusivamente, a limpezas e recados.

ANEXO III

Níveis de qualificação

4.1 — Técnico de reparação.
6.1 — Pré-oficial.
7.1 — Indiferenciado.
A — Aprendiz.

ANEXO IV

Documento de justificação de faltas

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador).

Nome: ...
Profissão: ...
Comunica que deseja faltar ou faltou ao serviço no período de .../.../... a .../.../..., das ... às ... horas, por motivo de ... pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição;
Justificadas sem retribuição;
Licença sem retribuição.

Em anexo junto os seguintes documentos: ...
Data .../.../...
Assinatura ...

(A preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação de falta em .../.../...

DECISÃO

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;
Justificada sem retribuição;
Injustificada sem retribuição;
Licença sem retribuição.

Assinatura ...

ANEXO V

Tabela salarial

Oficial principal	12 500\$00
Oficial de 1.ª classe	11 750\$00
Oficial de 2.ª classe	10 750\$00
Oficial de 3.ª classe	9 750\$00
Pré-oficial	8 000\$00
Aprendiz do 4.º ano	5 900\$00
Aprendiz do 3.º ano	4 900\$00
Aprendiz do 2.º ano	4 600\$00
Aprendiz do 1.º ano	4 150\$00
Indiferenciado	7 500\$00

Pela Associação dos Comerciantes do Porto.

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pela Associação Industrial e Comercial de Coimbra:

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pela Associação dos Comerciantes da Guarda:

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Serra, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Jorge Santos.
Jorge Borges Freitas.
Rogério Fernandes de Almeida.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte:

João Augusto de Sousa Sorte.
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 28 de Julho de 1980, a fl. 84 do livro n.º 2, com o n.º 215/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal — Alteração salarial

Aos 11 dias do mês de Julho de 1980, pelas 16 horas, na sede da Associação Livre dos Industriais pelo Frio, sita no Largo de S. Sebastião da Pedreira, 31, 1.º, em Lisboa, reuniram os Srs. Dr. João Bento Carvalho Neto e Jorge Moreira da Costa Pereira, pela ALIF, e Evaristo Barreto Ferreira e Diogo Santos Carvalho, pelo Sindicato VTTMPAP.

A reunião teve por finalidade a procura de um acordo quanto à revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária do contrato colectivo de trabalho em vigor para os trabalhadores representados pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado, oportunamente denunciado por este Sindicato, nos termos da lei, já que tanto a proposta feita pelo Sindicato, como a contra-proposta apresentada pela Associação, quanto à actualização das respectivas tabelas, não mereceram o acordo total das duas partes.

Assim discutido o assunto, chegou-se ao seguinte acordo:

Cláusula 35.ª

(Deslocações)

1 —

2 — As deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa conferem direito, além do pagamento do transporte, ao pagamento das refeições e dormida a que haja lugar pelas seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 40\$;

Almoço ou jantar — 160\$;

Dormida — Contra apresentação de documento.

3 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 800\$.

ANEXO II

Tabela

Nível	Remuneração mínima
A	16 500\$00
B	14 750\$00
C	13 000\$00
D	11 800\$00
E	10 600\$00
F	10 250\$00
G	8 850\$00

Mais ficou aceite que as alterações acordadas produziram efeitos desde 1 de Junho de 1980.

Para constar se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os participantes da reunião.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 31 de Julho de 1980, a fl. 84 do livro n.º 2, com o n.º 216/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a pesca do arrasto costeiro entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores do Dist. de Aveiro e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 22.ª

(Serviços para fora do porto de armamento)

1 — Sempre que a docagem, reparação ou apetrechamento do navio tenha lugar fora do porto de

armamento, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pelo alojamento e alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas, ou por opção, pelo pagamento de um subsídio diário de 375\$ por tripulante, sem distinção das funções exercidas a bordo.

2 — Ser-lhe-ão também reembolsadas as despesas com a deslocação, do porto de armamento ao porto em que se encontra o navio, por via férrea, em 2.ª classe, ou classe única, quando não houver outra.

Cláusula 30.ª

(Subsídio de férias)

Todo o tripulante terá direito a um subsídio de férias de 10 000\$, sendo a soldada fixa correspondente ao mês de férias no valor de 7500\$.

Cláusula 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha o mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador, terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a 10 000\$.

2 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que, antes da data de 1 de Dezembro, deixaram de estar ao serviço do armador, ser-lhes-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.ª

(Compensação por gases)

O subsídio mensal de compensação por gases tóxicos será para o pessoal de máquinas de 10% do vencimento fixo mensal do primeiro-motorista, 715\$, relativamente ao tempo de serviço de máquinas prestado.

Cláusula 58.ª

(Seguro por incapacidade ou morte)

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinados por acidentes de trabalho, quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de 500 contos, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e/ou apólice.

2 — As despesas de funeral, quando este tenha lugar fora do porto de armamento, serão suportadas pelo armador.

Cláusula 60.ª

(Perda de haveres)

Os armadores, directamente ou por intermédio da entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar na importância de 25 000\$.

ANEXO

Tabela de vencimentos

Cargos	Vencimentos mensais	Porcentagens
Mestre costeiro pescador	6 500\$00	4
Encarregado de pesca	6 500\$00	4
Mestre de navegação ou de leme	6 500\$00	1,8
Contramestre	6 350\$00	1,7
Mestre de redes	6 300\$00	1,7
Marinheiro-pescador	6 250\$00	1,2
Moço-pescador	5 250\$00	0,5
Marinheiro-cozinheiro	6 350\$00	1,2
Primeiro-motorista	7 150\$00	1,8
Segundo-motorista	6 800\$00	1,4
Ajudante de motorista	6 600\$00	1,2

Nas tabelas salariais, aquando de imobilização ou reparação, será sempre garantido o ordenado mínimo nacional, desde que os proventos mensais não ultrapassem este valor.

O presente acordo terá eficácia salarial a 1 de Maio de 1980.

Subsídio de reparação

Aos profissionais que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são-lhes concedidos os subsídios abaixo indicados por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias úteis de trabalho seguido:

	Por dia
Mestre, encarregado de pesca e mestre de leme	262\$00
Contramestre e mestre de redes	237\$00
Marinhagem	212\$00
Primeiro-motorista	330\$00
Segundo-motorista	270\$00
Ajudante de motorista	237\$00

Pe'o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Aveiro:
António Ferreira Gordo.

Pe'o Sindicato dos Pescadores de Matosinhos:
Gaspar Milhão Angelo.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Coimbra:
António dos Santos Aranha.

Pelo Sindicato Livre dos Pescadores:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Pescadores de Faro:
Josué Tavares Marques.

Pelo Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Faro:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais:
(Assinaturas ilegíveis.)

Definição de funções

Encarregado de pesca. — É o responsável directo por todas as tarefas de pesca e superintende directamente todas as operações relativas à pesca, bem

como o tratamento e conservação do pescado; poderá fazer quartos de navegação. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição, no recinto da lota, das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional.

Mestre costeiro-pescador. — Assume a inteira responsabilidade do navio, dirigindo e superintendendo as actividades de bordo no aspecto de navegação e disciplina. Dirige as manobras do navio, saídas e entradas; define a velocidade e dirige os navios para pesqueiros, utilizando instrumentos, sistemas e ajudas à navegação. Compete-lhe ainda assegurar o cumprimento dos regulamentos e procedimentos de segurança e a sua rigorosa observância pela tripulação; dirige as operações de socorro sempre que o navio esteja em perigo, representa o armador sempre que este não esteja presente ou que não possa socorrer-se da sua colaboração e trata de outros assuntos que digam respeito ao navio, sendo também responsável pela elaboração do diário a bordo, onde constarão os acontecimentos ocorridos durante as viagens. É o responsável directo por todas as tarefas de pesca e superintende directamente todas as operações relativas à pesca, bem como o tratamento e conservação do pescado. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição no recinto da lota das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Mestre de redes. — Coordena e controla, sob a orientação do encarregado de pesca, as tarefas de armação de redes a bordo do navio, requisita redes e outro material de pesca necessários à faina, orienta e ou prepara a rede, dirige e ou colabora nas manobras de lançamento e recolha das redes, procede à amarração e abertura do saco; orienta e prepara a reparação das redes depois da faina, tem a seu cargo o paiol das redes e a parte do aparelho de pesca não atribuído ao contramestre e dá entrada e saída de todo o material a seu cargo. Procede à recolha do pescado e escolha e preparação do mesmo; faz quartos de navegação e vigias sob a responsabilidade do mestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Contramestre. — Coordena e controla o trabalho dos marinheiros na manipulação do pescado para conservação e estiva. Prepara o navio para a saída de portos, dirigindo as operações de largada de cabos, recolha de amarras e outros aparelhos. Orienta as manobras de atracação e desatracação do navio, sob a orientação do mestre de navegação ou de leme. Zela pela conservação do navio. É responsável pela conservação e estiva do pescado no porão, verificando as condições de funcionamento das instalações respectivas. Manobra o guincho. Procede à recolha do

pescado e escolha e preparação do mesmo; faz quartos de navegação sob a responsabilidade do mestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Mestre de navegação ou de leme. — Assume a inteira responsabilidade do navio, dirigindo e superintendendo as actividades de bordo no aspecto de navegação e disciplina. Dirige as manobras do navio, saídas e entradas; define a velocidade e dirige os navios para pesqueiros indicados pelo encarregado de pesca, utilizando instrumentos, sistemas e ajudas à navegação. Compete-lhe ainda assegurar o cumprimento dos regulamentos e procedimentos de segurança e a sua rigorosa observância pela tripulação; dirige as operações de socorro sempre que o navio esteja em perigo, representa o armador sempre que este não esteja presente ou que não possa socorrer-se da sua colaboração e trata de outros assuntos que digam respeito ao navio, sendo também responsável pela elaboração do diário a bordo, onde constarão os acontecimentos ocorridos durante as viagens. Deve fiscalizar e ou promover a descarga do pescado para a lota até que este fique confiado ao fiscal do armador nela em serviço, bem como garantir, quando for caso disso, a distribuição no recinto da lota das caldeiradas que por contrato pertençam aos tripulantes. Também deve velar pela conservação da aparelhagem electrónica, diligenciando para que ela se mantenha operacional.

Marinheiro-pescador. — Faz quartos de timoneiro e vigia na ponte, executa todas as tarefas relacionadas com a marinharia, conservação de redes e limpeza e arrumação do navio, nomeadamente parque de pesca, tombadilhos, castelos e superestruturas, sob a orientação do contramestre ou mestre de redes, quando se trate de aparelhos de pesca. Executa ainda todos os serviços a bordo, sob a direcção e orientação dos mestres, que lhe foram incumbidos e que respeitem à segurança do navio, bem como à manutenção e conservação do pescado e de todo o material a bordo. Trabalha na largada e recolha das redes de pesca e em todas as tarefas relacionadas com a pesca. Procede à reparação das redes, quando avariadas ou para armar. Procede à recolha do pescado, escolha e preparação do mesmo. Procede à construção e estiva do pescado nos porões sob a orientação do contramestre; deve colaborar em tudo o que interessa à pesca.

Primeiro-motorista. — Orienta, dirige e executa a condução, reparação, conservação e manutenção de todas as máquinas e demais instalações mecânicas e eléctricas, no seu quarto e fora dele, nomeadamente caldeiras, turbinas, motores, geradores de energia eléctrica e sua distribuição, compressores de ar, máquinas frigoríficas e de climatização e máquinas auxiliares; dirige a condução e conservação das máquinas de convés (amarração, carga e guincho de redes); orienta tecnicamente o pessoal que integra o serviço de máquinas; define as necessidades e controla os gastos dos materiais necessários ao bom funcionamento do serviço; procede ao inventário e regista o consumo de sobressalentes da secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interessa à pesca, bem como responsabilizar-se pela movimentação dos navios durante as cargas e descargas e nas condições de mau tempo, mesmo quando as embarcações estão atracadas ou em condições de perigo para as mesmas.

Segundo-motorista. — Coadjuva o primeiro-motorista na coordenação e execução das tarefas que lhes estão cometidas; conduz, efectua reparações e zela pela manutenção das máquinas propulsoras, auxiliares e outras, no seu quarto de serviço e fora dele; procede à lubrificação, limpeza e beneficiação de todos os órgãos mecânicos e de todos os compartimentos adstritos à secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interesse à pesca e realizar, quando necessário, vigílias.

Ajudante de motorista. — Coadjuva o primeiro e segundo-motoristas na coordenação e execução das tarefas que lhes estão cometidas; conduz, efectua reparações e zela pela manutenção das máquinas propulsoras, auxiliares e outras, no seu quarto de serviço e fora dele; procede à lubrificação, limpeza e beneficiação de todos os órgãos mecânicos e de todos os compartimentos adstritos à secção de máquinas. Deve ainda colaborar em tudo o que interesse à pesca e realizar, quando necessário, vigílias.

Marinheiro-cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições da tripulação. Executa ainda outras tarefas atribuídas ao marinheiro nos espaços entre refeições, desde que não seja necessária a sua presença na cozinha, e colabora em tudo o que interessa à pesca.

Moço-pescador. — Executa tarefas cometidas ao marinheiro-pescador para as quais esteja habilitado,

de acordo com a experiência e conhecimentos adquiridos.

Pelo Sindicato Livre dos Pescadores:

Manuel Joaquim Tavares Marques.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Faro:

Marcolino Duarte Jorge.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Matosinhos:

Gaspur Militão Angelo.

Pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Aveiro:

António Ferreira Gordo.

Pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra:

António dos Santos Aranha.

Pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:

Artur Manuel Meneze. Montenegro de Miranda.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Faro:

Artur Manuel Meneze. Montenegro de Miranda.

Pelo Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte:

Artur Manuel Meneze. Montenegro de Miranda.

Depositado em 31 de Julho de 1980, a fl. 84 do livro n.º 2, com o n.º 217/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT celebrado entre aquelas Assoc. e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Similares e outros.

Aos 22 do mês de Maio de 1980, a Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte acordam entre si a adesão do segundo ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre as primeiras e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978.

Pela APICC — Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Anibave — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 1 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 219/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para as ind. metalúrgicas e metalomecânicas — Tabelas salariais

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente revisão do CCTV para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, aplicando-se em todo o território nacional, obriga por um lado as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará por um período de doze meses e poderá ser denunciada nos termos legais.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1980.

Cláusula 3.ª

(Enquadramento)

Para efeito da aplicação das tabelas salariais da presente revisão, será considerado o enquadramento constante do anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979.

ANEXO I

Tabelas salariais

Remunerações certas mínimas

Graus	Retribuições	
	I	II
0	22 600\$00	24 400\$00
1	19 350\$00	20 850\$00
2	16 900\$00	18 400\$00
3	16 350\$00	17 800\$00
4	14 600\$00	15 800\$00
5	14 300\$00	15 650\$00
6	12 950\$00	14 350\$00
7	12 350\$00	13 600\$00
8	11 700\$00	12 900\$00
9	11 100\$00	12 150\$00
10	10 550\$00	11 600\$00
11	10 000\$00	10 900\$00
12	9 700\$00	10 600\$00
13	9 500\$00	10 250\$00
14	8 350\$00	9 050\$00
15	7 400\$00	8 000\$00
16	6 450\$00	6 950\$00
17	5 550\$00	6 000\$00
18	5 350\$00	5 750\$00
19	4 500\$00	4 800\$00
20	3 750\$00	4 000\$00

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6⁽¹⁾, 7 e 8 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	6 450\$00	6 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—
16 anos	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

(1) Apenas p/ traçador de construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6⁽¹⁾ (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 700\$00	10 600\$00

(1) Apenas p/ traçador de construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7 (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 500\$00	10 250\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8 (operários metalúrgicos)

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
	Praticante do 1.º ano	7 400\$00
Praticante do 2.º ano	8 350\$00	9 050\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	7 950\$00	8 500\$00
15 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	-\$-	-\$-
16 anos	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-
17 anos	6 700\$00	7 200\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10 (operários metalúrgicos)

Idades de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	7 400\$00	7 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-
16 anos	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-
17 anos	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

1 — Aplica-se a tabela I ou II consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 42 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com volume de facturação anual inferior a 42 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — A averiguação da capacidade económica e financeira da empresa, para efeitos do número anterior, caberá aos órgãos previstos no diploma legal que vier a regulamentar o controlo organizado da produção pelos trabalhadores.

7 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

8 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II do CCTV da indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, não poderão passar a aplicar a tabela I do texto agora acordado.

25 de Junho de 1980.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:
(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação das Indústrias Navais:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação Industrial do Minho (Sector Metalúrgico e Metalomecânico):

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metálicas:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage:

Rogério Sousa Santos.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motorizadas e Acessórios:

(*As. inatura liegível.*)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias:

(*As. inatura liegível.*)

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

Alvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:

Alvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Alvaro António Branco.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Alvaro António Branco.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:

José Silva Cardoso Orfão.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Silva Cardoso Orfão.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

José Silva Cardoso Orfão.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(As inatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

António Joaquim Borlinhas.

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

Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Maria Cristina Teixeira Fernandes.

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

António Fernandes Correia Brás.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

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

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Arinazém:

Alvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Alvaro António Branco.

Depositado em 4 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 220/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o Sind. dos Pescadores do Dist. de Aveiro e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

Por um lado, os armadores representados pela Associação dos Armadores da Pesca Longínqua ou por qualquer ente jurídico que eventualmente venha a representar os mesmos armadores;

Por outro, os trabalhadores representados pelos sindicatos seguintes:

Sindicato dos Pescadores do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Pescadores da Póvoa de Varzim;

Sindicato dos Pescadores de Viana do Castelo;

Sindicato dos Pescadores de Vila do Conde;

Sindicato dos Pescadores de Vila Praia de Âncora;

Sindicato dos Pescadores de Matosinhos.

2 — A entidade patronal, que na presente convenção se designa por armador, é toda a entidade singular ou colectiva, nacionalizada ou de capitais

públicos, sob intervenção estatal ou privada, proprietária de navios ou que exerça a sua exploração.

3 — Por trabalhador entende-se todo o inscrito marítimo representado pelos sindicatos referidos no n.º 1 desta cláusula que a bordo ou em terra e ao serviço dos armadores referidos igualmente no n.º 1 desta cláusula desempenhe actividades relacionadas com a pesca longínqua, desde que as funções exercidas estejam previstas e/ou regulamentadas pelo Regulamento da Inscrição Marítima e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca (RIM).

Cláusula 2.ª

(Área)

1 — A presente convenção aplica-se nas áreas onde o armamento tradicionalmente pratique a pesca.

2 — Fora das áreas referidas no número anterior serão aplicados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho específicos, se os houver; caso contrário, as condições de trabalho serão acordadas entre a tripulação e o armador, devendo dar-se prévio conhecimento ao Sindicato representativo da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 3.ª

(Vigência e denúncia)

1 — A presente convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida, nos termos da lei, por um período de dois anos.

2 — A matéria respeitante a tabelas salariais vigiará, nos termos da lei, pelo prazo de um ano.

3 — A presente convenção não pode ser denunciada antes de decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate de situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Recrutamento e admissão

Cláusula 4.ª

(A admissão)

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á de acordo com a legislação em vigor.

2 — Cada tripulante deve ser avisado da data da matrícula e/ou da partida do navio, pelo armador, de forma inequívoca, com a antecedência mínima de setenta e duas horas (dias úteis). Para o efeito, os trabalhadores obrigam-se a manter devidamente actualizados, nos serviços do armador, os elementos referentes ao seu domicílio.

3 — Todo o trabalhador que faltar ao embarque sem motivo justificado e não seja substituído poderá alcançar o navio, se para tal obtiver acordo prévio do armador ou seu representante legal.

4 — Se a viagem se interromper depois da saída do navio por acção do armador ou por motivo de força maior, a tripulação vencerá a soldada fixa nos termos da presente convenção e terá direito à participação nos resultados da pesca efectuada até à data da interrupção da viagem.

Cláusula 5.ª

(Quadro do pessoal)

O armador obriga-se a ter um quadro de trabalhadores inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades da lotação dos navios.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

(Deveres dos trabalhadores)

O trabalhador deve:

- a) Desempenhar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe competirem;
- b) Observar e fazer observar as determinações superiores de acordo com a CCT e demais legislação aplicável, nomeadamente no que respeita ao trabalho e disciplina a bordo, no respeito mútuo que todos os indivíduos devem uns aos outros dentro dos princípios de liberdade e democracia;
- c) Cumprir as demais obrigações decorrentes dos contratos de trabalho e das normas que o regem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, sugerindo o que for necessário para melhor aperfeiçoamento das referidas normas;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Auxiliar, de acordo com as suas funções e sem prejuízo do seu período normal de trabalho, a aprendizagem e valorização dos restantes trabalhadores.

Cláusula 7.ª

(Deveres dos armadores)

O armador deve:

- a) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver que lhe fazer alguma observação, ou admoestação, fazê-la de modo a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida;
- c) Instalar o trabalhador em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação nos locais de trabalho

e alojamento, sua iluminação e, quando for possível, climatização, observando os necessários requisitos de segurança;

- d) Observar a legislação em vigor sobre o alojamento e locais de trabalho no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos legais e da presente convenção;
- f) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social, nos termos desta convenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção;
- h) Exigir do trabalhador as tarefas compatíveis com as suas funções específicas descritas no anexo I da presente convenção;
- i) Apresentar, quando pedidas oficialmente, todas as informações relativas ao cumprimento da convenção colectiva de trabalho;
- j) Ouvir os trabalhadores através dos seus representantes sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar das tripulações;
- l) Não impedir aos delegados sindicais o envio de comunicações respeitantes à actividade sindical, de bordo para o exterior, comunicações essas que serão executadas pelo respectivo serviço de comunicações.

Cláusula 8.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado ao armador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Obrigá-lo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos mesmos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes de antiguidade;
- f) Opor-se a qualquer forma de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente delegados sindicais, comissões de delegados sindicais, conselhos de disciplina e ou gestão de cantinas, conforme o previsto nesta convenção;
- g) Diminuir a retribuição (vencimento base e diuturnidade), salvo nos casos de transferência para tipo de navios que determine

remuneração diferente e nos casos em que volte a desempenhar as suas funções anteriores depois de interinidade em função superior.

Cláusula 9.^a

(Transferência de navios)

1 — A actividade profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2 — Quando no mar, isto é, quando e enquanto estiver legalmente embarcado num navio, só com o seu acordo, reduzido a escrito, poderá o trabalhador ser transferido para outro navio do mesmo armador.

3 — Para efeitos desta cláusula, o tripulante ficará a vencer pelo armador o vencimento base mensal e, se a elas tiver direito, as diuturnidades, durante o lapso de tempo que medeia entre o desembarque de um navio e o embarque noutro.

Cláusula 10.^a

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

1 — Atendendo à duração das viagens, todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da violação ou cessação, quer pertencentes ao armador, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição apenas quando decorridos dois anos, a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Incluem-se nos créditos do armador referidos no número anterior os adiantamentos e abonos que eventualmente tenham sido feitos ao trabalhador.

3 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias e pela aplicação de sanções abusivas vencidas há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Competência da entidade patronal)

1 — Compete ao armador a direcção da expedição.

2 — O armador tem o direito de expedir o navio para pescar em todos os lugares, praticar a pesca longínqua com a aplicação de todas as artes e descarregar toda ou parte da carga em e fora de Portugal, nos casos em que legalmente o possa fazer.

3 — O comandante é o representante legal do armador e o responsável pela expedição, com os direitos e obrigações que tal comando exige nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

(Duração da campanha)

1 — Para os navios de arrasto, a duração normal de cada campanha é de cento e cinquenta dias, contados desde a data de saída do último porto do continente até à chegada ao primeiro porto, também do continente.

2 — Para os navios congeladores, a campanha não terá uma duração definida, dependendo esta da capacidade do navio, não podendo, contudo, ultrapassar os cento e cinquenta dias.

3 — Qualquer prolongamento para além dos períodos mencionados só será possível com o acordo da maioria da tripulação, sendo pagos mais 100 % sobre o vencimento base mensal.

Cláusula 13.^a

(Horário de saída dos navios)

1 — Para início da viagem nenhum navio poderá sair para o mar entre as 12 horas de sábado e as 8 horas da segunda-feira seguinte.

2 — O horário normal de saída será o seguinte:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 18 horas;
- b) Aos sábados, das 8 às 12 horas.

3 — Os limites fixados nos números anteriores poderão ser ultrapassados se a comissão de delegados sindicais do navio der o seu acordo.

4 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula poderão ser ultrapassados, sem recurso ao disposto no n.º 3, nos portos em que se verifiquem marés condicionantes, casos de tempo e mar condicionantes de barras e casos de força maior, alheios ao armador, dos quais será dado conhecimento à comissão de delegados sindicais.

Cláusula 14.^a

(Entrada e saída de porto)

1 — Os dias de entrada e saída de porto de armamento são, para efeitos da presente convenção, considerados a navegar.

2 — Nenhum navio poderá sair dos portos de Portugal entre os dias 20 de Dezembro e 2 de Janeiro.

3 — Nenhum navio poderá sair dos portos situados fora de Portugal continental nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Os limites definidos nos n.ºs 2 e 3 poderão ser ultrapassados se a comissão de delegados sindicais do navio der o seu acordo, ou no caso de imposição das autoridades portuárias do porto em que o navio se encontre nessas datas, ou, ainda, se se verificarem circunstâncias de insegurança que possam implicar perdas de vidas ou de bens.

Cláusula 15.^a

(Registo)

1 — Os armadores obrigam-se a fornecer a todos os trabalhadores folhas de registo, nas quais o trabalhador registará o trabalho por ele efectuado e, nomeadamente, as folgas e as rações a que tiver direito.

2 — Estas folhas serão devidamente visadas pelo superior hierárquico de cada serviço.

Cláusula 16.^a

(Serviço em terra)

1 — O trabalhador que estiver em terra ao serviço do armador observará o horário de trabalho aplicável à respectiva secção, não podendo este ser superior a quarenta e cinco horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho considera-se iniciado a partir do momento em que o trabalhador toma o transporte fornecido pelo armador para o navio que se encontre ao largo.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 17.^a

(Horário de trabalho)

1 — O horário normal de trabalho a bordo será de doze horas diárias, divididas do seguinte modo:

Seis horas de trabalho, seguidas de seis horas de descanso, e assim sucessivamente.

2 — Em caso de abundância de peixe ou por acordo com a maioria da tripulação, este horário poderá ser alterado para doze horas de trabalho consecutivas, seguidas de seis horas de descanso, também consecutivas, devendo, neste último caso, perfazer ao fim de três dias um descanso médio mínimo de oito horas.

3 — O horário normal de trabalho a navegar é de oito horas diárias.

Considera-se a navegar quando o navio está a caminho ou de regresso do pesqueiro e em estopa.

4 — Em caso de força maior e de segurança, poder-se-á recorrer ao serviço dos trabalhadores, sem observância dos limites estabelecidos nesta cláusula.

Cláusula 18.^a

(Exercícios e trabalhos obrigatórios)

1 — Os exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares, previstos pela Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, ou determinados pelas autoridades, serão sempre efectuados dentro do período normal de trabalho da maioria dos trabalhadores e fora da situação de faina de pesca.

2 — Para além do horário normal, todo o trabalhador é obrigado a executar, sem direito a qualquer outra remuneração, os seguintes trabalhos:

- a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização de salvação e assistência, se a ela houver lugar;
- c) A normal rendição de quartos.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção compete a execução, na parte aplicável, além das suas funções específicas, dentro do período normal de trabalho, quer a pescar, quer a navegar, quer em porto, dos serviços gerais de bordo, entre os quais limpezas, embarques ou saídas de mantimentos, sal, água, aprestos de pesca, roupas e utensílios.

Cláusula 19.^a

(Horário das refeições)

1 — Nos locais de trabalho e de repasto, estarão afixados os quadros com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

2 — O tempo para tomar as principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

3 — Sempre que por motivo imperativo de serviço se recorra ao trabalho durante o intervalo normal de refeição, será facultada posteriormente aos trabalhadores afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para refeição, a qual será considerada como tempo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Domingos e feriados)

1 — Os domingos e feriados são considerados dias de descanso, quando o navio se encontre nos portos de Portugal continental, e dão direito a folga aos tripulantes que tenham de executar qualquer serviço.

2 — Os domingos e feriados passados fora dos portos de Portugal continental dão direito a igual número de dias úteis de folga, a gozar quando o navio em portos de armamento, sendo sempre pagos com base na soldada fixa de mar.

3 — No caso de não ser possível gozar aquelas folgas por necessidade de reparação do navio ou para início de viagem, as que faltarem serão obrigatoriamente gozadas na viagem seguinte, ou remíveis a dinheiro.

4 — São considerados feriados os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Dia do feriado municipal do porto de armamento.

Cláusula 21.^a

(Regime de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a trinta dias de férias por ano, desde que completem um ano ao serviço do mesmo armador.

2 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado em cada ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as férias poderão ser gozadas em dois períodos, nunca inferiores a quinze dias, no final de cada viagem.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído por qualquer compensação económica.

5 — A remuneração correspondente ao período de férias será calculada com base no valor do vencimento base mensal auferido no mar.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual ao dessa remuneração.

Cláusula 22.^a

(Pagamento de passagem para gozo do período de descanso)

(Férias anuais e período complementar de compensação por dias de descanso, definidos nesta convenção, passados a bordo)

1 — O trabalhador que seja repatriado para gozo do período de descanso em terra (férias anuais e período complementar de compensação por dias de descanso definidos nesta convenção, passados a bordo) tem direito à passagem, por conta do armador, em meio de transporte — navio ou avião — à escolha deste.

2 — A duração da viagem do trabalhador prevista no número anterior não será incluída no período de descanso em terra, salvo se o trabalhador tiver optado por meio de transporte mais demorado do que o indicado pelo armador.

Cláusula 23.^a

(Faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da parte fixa da retribuição, são consideradas faltas justificadas, quando o navio se

encontrar em porto de Portugal continental, as seguintes:

- a) As dadas até onze dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;
- c) As dadas até dois dias consecutivos, pelo pai, em virtude do nascimento de filhos;
- d) As dadas até um dia por falecimento dos restantes parentes ou afins no 2.º grau da linha colateral.

2 — No caso de o navio se encontrar em porto de Portugal continental e se tal não constituir grave prejuízo para a empresa, poderá o armador conceder ainda um dia de falta justificada por aniversário natalício do trabalhador.

3 — Considera-se igualmente justificada a falta que resultar do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doença grave, ou relacionada com motivos de força maior desde que o trabalhador apresente justificação adequada.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação da falta.

Cláusula 24.ª

(Comunicação de faltas)

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá avisar o armador, ou seu representante, incluindo o motivo:

- a) No caso de a falta ser previsível, logo que possível;
- b) No caso de falta imprevista, no prazo máximo de três dias a contar do dia da falta.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o trabalhador fará acompanhar a justificação do atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-Sociais.

3 — O documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-Sociais referido no número anterior é obrigatório quando o trabalhador se encontrar em Portugal, salvo se comprovadamente não tiver acesso efectivo a estes serviços, devendo nesse caso apresentar documento justificativo (atestado médico).

4 — O não cumprimento do disposto nesta cláusula, salvo os casos de força maior devidamente comprovados, implica que as faltas dadas sejam consideradas injustificadas, com os efeitos previstos na cláusula respeitante a faltas não justificadas.

Cláusula 25.ª

(Faltas injustificadas)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 23.ª

2 — 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.

Cláusula 26.ª

(Suspensão prolongada)

1 — A entidade patronal pode contratar outro trabalhador para desempenhar as funções do tripulante cujo contrato se encontre suspenso.

2 — O contrato com o substituto será celebrado com prazo incerto e constará de documento escrito, caducando logo que se verifique o regresso do substituído ao serviço.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 27.ª

A retribuição compreende:

- a) Vencimento base mensal previsto nesta convenção;
- b) Diuturnidades;
- c) 13.º mês ou subsídio de Natal;
- d) Percentagem de pesca prevista nesta convenção.

Cláusula 28.ª

(Remunerações — Vencimento base)

1 — O vencimento base mensal fixo devido aos trabalhadores inscritos marítimos, abrangidos por esta convenção, é fixado na tabela anexa a esta convenção e que dela faz parte integrante.

2 — Para efeitos da presente convenção, o valor do vencimento diário será calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo VM o vencimento mensal.

3 — Considera-se vencimento mensal, o vencimento base mensal fixo e as diuturnidades a atribuir conforme cláusula 31.ª

4 — Os vencimentos corresponderão às funções exercidas, independentemente da categoria de quem as exerce.

5 — Qualquer trabalhador que ultrapasse dezoito meses consecutivos e trinta e seis alternados exercendo funções, interinamente, ao serviço da mesma empresa, não poderá ser reduzido na retribuição.

Cláusula 29.ª

(Formas de pagamento)

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador inscrito marítimo o vencimento mensal que lhe é devido, nas formas seguintes:

- a) Num dos últimos cinco dias de cada mês referente ao mês em curso, em depósito bancário indicado pelo trabalhador;

- b) Num dos últimos cinco dias de cada mês e referente ao mês em curso, por vale de correio ou cheque para endereço indicado pelo trabalhador;
- c) Por qualquer outra forma expressamente proposta pelo trabalhador e aceite pelo armador.

2 — Antes do início de cada viagem, poderá o trabalhador solicitar um adiantamento até uma mensalidade.

3 — O armador obriga-se a pagar a parte restante das remunerações vencidas pelo trabalhador, até quinze dias após a descarga na totalidade do carregamento do navio.

4 — As formas de pagamento expressas no n.º 1 desta cláusula serão executadas conforme pedido escrito do trabalhador.

5 — Dentro de vinte e quatro horas após a chegada do navio ao porto de Portugal, o armador liquidará a soldada fixa mensal que ainda não tenha sido paga e fará um primeiro pagamento por conta do complemento da soldada, correspondente a 80 % da carga manifestada pelo comandante, nos seguintes termos:

No caso de o complemento de soldadas do trabalhador ser fixado na modalidade de «percentagem de pesca», os 80 % serão calculados tomando como base o preço do bacalhau tipo miúdo.

6 — Nestes pagamentos serão descontados os avanços, abonos ou adiantamentos que hajam sido anteriormente efectuados.

Cláusula 30.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

Com o pagamento final, referente a cada viagem, o armador deverá entregar a cada membro da tripulação dos cálculos efectuados para determinar as relações a sua conta individual, acompanhada de uma remuneração a que tem direito, nomeadamente os quantitativos em peso e em dinheiro.

Cláusula 31.ª

(Diuturnidades)

1 — Por cada três anos de serviço no mesmo armador e nas mesmas funções o trabalhador tem direito à diuturnidade de 500\$, não podendo o seu número exceder três.

2 — Para efeitos de aplicação desta cláusula contarão os embarques efectuados a partir de 13 de Agosto de 1972.

Cláusula 32.ª

(Subsídio de Natal — 13.º mês)

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha o mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, 13.º mês, uma

quantia de montante igual ao seu vencimento base mensal.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores inscritos marítimos que não completem um ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores que, antes da data referida no número anterior, deixaram de estar ao serviço do armador ser-lhes-á atribuído o subsídio pago na proporção do seu tempo de serviço prestado nos doze meses anteriores a 1 de Dezembro.

5 — Se for prestado trabalho no mar e em terra no ano a que é referente o subsídio de Natal, este será pago proporcionalmente, com base no salário de mar e no salário de terra.

CAPÍTULO VIII

Alimentação e transportes

Cláusula 33.ª

(Alimentação)

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e será igual para todos os trabalhadores, de acordo com o disposto nesta cláusula e na seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afixados quadros com escalas de serviço e as horas das principais refeições. O tempo para tomar as principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

3 — Fora do porto de armamento a alimentação para os trabalhadores ao serviço do armador será fornecida por este:

a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de 350\$ se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno almoço	25\$00
Almoço	150\$00
Jantar	150\$00
Ceia	25\$00

b) Se o tempo de deslocação em serviço for inferior a dias completos, terão direito apenas aos valores das refeições compreendidas nesse período.

4 — Em porto de armamento:

a) Na impossibilidade de o armador fornecer a alimentação, o trabalhador que esteja a prestar serviço a bordo tem direito a uma ração diária de 175\$, desde que o navio se encontre fora da área da sua residência ou o trabalhador esteja impedido de se deslocar à sua residência, nas horas normais das

refeições, por dificuldades de deslocação. Considera-se área de residência a que esteja compreendida dentro de um círculo com um raio de 15 km a partir do navio;

- b) Se nos casos previstos na alínea anterior o trabalhador tiver de prestar serviço a bordo para além do seu período normal de trabalho, de tal forma que o serviço venha a coincidir com as horas normais do jantar ou da ceia e o armador não forneça estas refeições, aquele terá direito a receber as quantias referidas no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 34.ª

(Composição das refeições)

1 — As refeições serão as seguintes e terão constituição e horário aproximado, dependendo este do respectivo render de quartos:

As 8 horas — pequeno almoço:

Sopa;
Café com leite e pão com manteiga.

As 12 horas — almoço:

Sopa;
Um prato de peixe e um de carne;
Fruta fresca ou compota ou queijo ou fruta seca;
Café.

As 18 horas — jantar:

Sopa;
Um prato de peixe e um de carne;
Fruta — igual ao almoço;
Café.

As 24 horas — ceia:

Café com leite e pão com manteiga;
Sopa, de preferência de peixe «chaura», quando houver fartura de peixe.

2 — Por acordo da tripulação o almoço e o jantar poderão ser constituídos apenas por um prato, desde que, em cada dia, haja sempre um prato de peixe e outro de carne.

3 — Será fornecido meio litro de vinho por dia e uma cerveja tipo exportação de 0,325 l.

4 — As quintas-feiras e domingos será servido doce ao almoço ou ao jantar.

5 — Quando se servir compota ou fruta em calda, as latas de 14 onças darão para dois tripulantes.

6 — Serão observadas dietas dentro das possibilidades dos navios.

Cláusula 35.ª

(Transportes)

1 — Os armadores custearão os transportes de todos os trabalhadores e das suas bagagens, abrangidos por esta convenção, desde os locais das suas residências até aos locais de embarque, no início das viagens, e

dos locais de desembarque para as áreas de residência, após as chegadas dos navios, não incluindo o transporte de seus familiares ou outros.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo ao caso de naufrágio, arribada forçada ou desistência de viagem ou expedição por parte do armador, quer seja esta motivada por sua resolução, quer por motivo de força maior.

3 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados por via aérea, serão em classe turística ou equivalente.

Cláusula 36.ª

(Serviços de transporte em porto)

1 — Quando o navio estiver fundeado ou atracado em porto e em circunstâncias que não permitam o acesso directo dos trabalhadores ao cais, será assegurado a estes pelo armador um serviço de transporte em que haja até seis carreiras diárias de ida e volta, salvo em casos de emergência, em que este número poderá ser ultrapassado.

2 — O horário normal deste serviço de transporte será afixado, ouvida a comissão sindical de bordo e tendo em conta o horário de trabalho praticado no navio.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.ª

(Causas da extinção)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por decisão unilateral do armador, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador.

2 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer trabalhador sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo.

Cláusula 38.ª

(Cessação do contrato por despedimento promovido pelo armador com justa causa)

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

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

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos dos trabalhadores:

- a) A ofensa à honra ou à dignidade do armador ou seus representantes por parte dos trabalhadores;

- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas e injúrias graves 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;
- c) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- d) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- e) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- h) A falta de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações quanto à justificação de faltas;
- l) Prática de embriaguez.

4 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de procedimento disciplinar adequado, no qual se dê ao trabalhador o direito de produzir prova relativa aos comportamentos que lhe são imputados.

Cláusula 39.ª

(Rescisão unilateral do trabalhador)

1 — Qualquer profissional tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito ao armador ou seu representante legal, com aviso prévio de pelo menos um mês.

2 — Sendo o trabalhador analfabeto, a comunicação de rescisão será abonada por duas testemunhas designadas pelo trabalhador.

3 — Se o trabalhador, na ausência de acordo com o armador, não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará ao armador, a título de compensação, o valor do vencimento mensal proporcionalmente correspondente ao período de aviso prévio em falta, mantendo durante o período de permanência na empresa a totalidade dos seus direitos.

4 — No caso de o trabalhador se encontrar em viagem, o aviso prévio deverá ser feito sem prejuízo da expedição em curso e nos termos das alíneas seguintes:

- a) Se observar o período de aviso prévio, o trabalhador poderá desembarcar no próximo porto de escala ou ser transportado para outro navio, mantendo o direito à retribuição e percentagem de pesca até ao momento do desembarque;
- b) Se não observar o período de aviso prévio, compensará o armador de acordo com o estipulado no n.º 3;
- c) Se por conveniência do armador, e não havendo acordo escrito entre as partes que disponha de outro modo, o período de um mês for abreviado, o trabalhador terá direito ao

vencimento fixo e à percentagem de pesca que auferiria se tivesse completado o mesmo período.

Cláusula 40.ª

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador com justa causa)

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

- a) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte do armador ou seus representantes;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- d) A violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a pôr termo ao contrato.

CAPÍTULO X

Cantinas

Cláusula 41.ª

(Cantinas)

Os trabalhadores têm direito a requisitar, tendo em conta os limites legais, e a gerir em regime de cantina, e por intermédio de uma comissão democraticamente eleita para o efeito, artigos para consumo a bordo, sendo o armador obrigado a adiantar as respectivas despesas, de que será totalmente reembolsado no final de cada viagem.

Cláusula 42.ª

(Verificação do abastecimento de produtos alimentares)

As guias de produtos alimentares para consumo da tripulação a bordo e o estado e quantidades dos mesmos ao embarque podem ser verificadas pela comissão sindical de bordo.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 43.ª

(Higiene nos alojamentos)

1 — A mudança de roupa de camarote de todos os trabalhadores (lençóis, fronhas e toalhas) será efectuada, no mínimo, uma vez por semana:

- a) Para os trabalhadores dos escalões de oficiais e mestrança, esta mudança será executada por trabalhadores afectos à secção de câmaras;

b) Os restantes trabalhadores procederão à mudança da respectiva roupa.

2 — Caso as condições do navio o permitam, os trabalhadores referidos na alínea b) do número anterior deverão levantar do paiol apropriado a roupa necessária a cada mudança, estando o serviço de distribuição de roupas a cargo da secção de câmaras

A verificação das condições atrás referidas compete aos delegados sindicais ou à comissão sindical de bordo.

3 — Nos navios a construir após a data de entrada em vigor desta convenção, o armamento contemplará sempre a necessidade de existência de um paiol apropriado para a arrecadação das roupas de camarote de toda a tripulação.

Cláusula 44.^a

(Roupas de trabalho e outras)

1 — Constituirão encargos do armamento as despesas com as ferramentas, equipamento e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo trabalhador.

2 — Entende-se por roupa de trabalho:

Fatos de oleado ou de tecido sintético;
Botas de borracha;
Luvas de manobra (cabedal);
Fatos de porão com barrete (para frigoríficos);
Botas de porão (para frigoríficos);
Luvas de lã (para frigoríficos);
Luvas de manuseamento de peixe (borracha ou lã);
Casacos de trabalho (cozinha);
Barretes (cozinha);
Aventais de trabalho (cozinha);
Capacetes de segurança.

3 — O armador fornecerá ainda para utilização a bordo a cada trabalhador:

Três cobertores;
Uma almofada;
Um colchão;
Doze lençóis;
Doze fronhas;
Dez toalhas de rosto;
Quatro toalhas de banho.

Cláusula 45.^a

(Meios de segurança)

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção para Salvaguarda da Vida Humana no Mar, bem como do equipamento individual de protecção e segurança decorrente da mesma.

2 — Os trabalhadores serão responsáveis pelo equipamento individual de protecção e segurança que lhes for distribuído.

Cláusula 46.^a

(Segurança no trabalho)

Sempre que haja vistoria aos meios de salvação, a comissão sindical de bordo, desde que previamente

avise o comandante ou o seu substituto, poderá acompanhar a mesma.

Cláusula 47.^a

(Bem-estar a bordo)

O armador obriga-se a colocar à disposição dos tripulantes nas salas de convívio ou de refeições: livros, jornais (o mais actualizados possível), aparelhagem de radiodifusão adequada, jogos e, sempre que possível, receptor de televisão e ou projectores de cinema.

CAPÍTULO XII

Segurança social e seguros

Cláusula 48.^a

(Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa)

O armador e o trabalhador contribuirão para a caixa de previdência a que pertença o trabalhador.

Cláusula 49.^a

Tratamento dos trabalhadores fora do porto de armamento por doença ou acidente de trabalho)

No caso de o tratamento do doente ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o trabalhador, o armador (directamente ou por terceiros, caso tenha transferido a sua responsabilidade) suportará os seguintes encargos:

- 1) Os que resultem até ao regresso do trabalhador ao porto de armamento, bem como a parte que por lei lhe for devida da sua retribuição (vencimento base e diuturnidade);
- 2) Se ficar apto, os que ocorrerem até ao seu regresso ao navio, se as circunstâncias de tempo útil e a localização do navio o justificarem. Caso tais condições não se verifiquem, será da responsabilidade do armador o repatriamento do trabalhador, que manquem, será da responsabilidade do armador o direito a receber o vencimento base e diuturnidade;
- 3) No caso previsto no número anterior, o trabalhador manterá durante o período de estadia no porto o direito à sua retribuição (vencimento base, diuturnidade e percentagem de pesca);
- 4) No caso de haver repatriamento injustificado devidamente verificado, se necessário por três médicos, um indicado pelo sindicato, outro pela associação e outro pelos Serviços Médico-Sociais, todos os encargos com o repatriamento serão de conta do repatriado responsável.

Cláusula 50.^a

(Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte)

Em complemento do seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o armador efectuará um seguro de acidentes pessoais do valor global de 650 000\$ por tripulante, pagável em caso de morte ou

de invalidez permanente absoluta, quando resultante de acidente de trabalho, e será liquidado conforme segue:

- a) No caso de morte e o tripulante ser casado, o capital segurado será pago de uma vez à viúva ou, na sua falta, aos filhos;
- b) No caso de morte e o tripulante ser solteiro, aos ascendentes a cargo do falecido, salvo se o tripulante tiver indicado qualquer outro beneficiário;
- c) No caso de invalidez permanente absoluta, o capital seguro será pago ao próprio, ou, na sua impossibilidade física, a liquidação será feita de conformidade com as disposições legais.

Cláusula 51.-

(Perda de haveres)

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 50 000\$.

3 — Da indemnização atribuída sera deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o trabalhador tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda nos termos do n.º 1, desde que:

- a) Se o seu valor for inferior a 20 000\$, será pago até ao limite, desde que o trabalhador tenha dado prévio conhecimento ao armador de que o transportaria a bordo;
- b) Se o valor for superior a 20 000\$, o trabalhador será indemnizado pelo seu valor, desde que antes do início da viagem o tenha declarado ao armador e este tenha aceite o seu transporte no navio.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 52.ª

(Formação profissional)

1 — As empresas poderão, na medida do possível, sem qualquer encargo para elas e quando os respectivos navios se encontrem em porto de Portugal continental, facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a frequência de cursos de formação ou especialização profissional, nos termos dos números seguintes.

2 — Anualmente, o número máximo de trabalhadores por especialidade que poderá frequentar os cursos da Escola Náutica, Escola de Mestranga e Marinha-

gem e Escola de Profissionais de Pesca será de 7% do número total de trabalhadores dessa especialidade na empresa (sendo o resultado encontrado arredondado para a unidade imediatamente superior).

3 — O regime aplicável às empresas e aos trabalhadores, enquanto estes frequentem os cursos referidos nesta cláusula, será estabelecido por mútuo acordo, adoptando-se uma das seguintes fórmulas:

- a) Licença sem retribuição;
- b) Se o curso for de duração igual ou inferior a seis meses, o trabalhador, mantendo o direito a auferir a sua remuneração base e diuturnidades (se a elas tiver direito), obrigar-se-á previamente por escrito a embarcar nos navios da empresa após o final do curso, cumprindo, pelo menos, uma campanha de cento e cinquenta dias ou cumprindo as campanhas necessárias para se perfazer o referido limite, caso elas sejam de duração inferior;
- c) Se o curso for de duração superior a seis meses, o trabalhador beneficiará do mesmo regime previsto na alínea anterior, comprometendo-se, no entanto, previamente e por escrito a cumprir tantos anos de serviço na mesma empresa quantos os anos lectivos da duração do curso.

4 — Caso o trabalhador, após a frequência dos cursos, não cumpra, total ou parcialmente, por facto que lhe seja imputável, o período de viagem a que se obriga, indemnizará a empresa com uma quantia que, no mínimo, corresponderá ao produto da sua remuneração base à data da cessação do contrato pelo número de meses do período em falta.

5 — O não aproveitamento escolar dos trabalhadores impedirá os mesmos de voltarem a beneficiar do regime previsto nesta cláusula.

Cláusula 53.ª

(Tirocinantes)

Os tirocinantes inscritos marítimos oriundos da Escola Profissional de Pesca, quando integrados na tripulação, terão direito, durante o período em que estiverem embarcados, à retribuição prevista nesta convenção para a categoria de moço pescador.

CAPÍTULO XIV

Convenções, recomendações e resoluções da OIT e da IMCO

Cláusula 54.ª

1 — Os armadores e trabalhadores aceitam todas as recomendações, resoluções e convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT e pela IMCO ratificadas pelo Estado Português e em vigor no ordenamento jurídico interno.

2 — A partir da data de entrada em vigor da presente convenção, salvo se, por lei, prazo anterior foi fixado, o armador obriga-se a encomendar

navios que respeitem os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas no ordenamento jurídico nacional, procurando, na medida do possível, completá-los segundo as resoluções e recomendações da OIT e da IMCO.

CAPÍTULO XV

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 55.^a

(Reconversão)

1 — Os armadores darão prioridade na colocação em postos de trabalho em que eventualmente se tenham aberto vagas, tanto nos navios como em terra, aos trabalhadores que, em resultado de parecer da junta médica promovida pelos serviços competentes das caixas de previdência ou companhias de seguros, não possam continuar, em virtude de incapacidade superveniente, no desempenho das funções que até aí vinham exercendo e não passem à situação de invalidez ou de reforma.

2 — As empresas procurarão reconverter tais trabalhadores, caso os mesmos não estejam habilitados para o preenchimento das referidas vagas.

3 — Para beneficiarem do regime previsto nesta cláusula, os trabalhadores interessados deverão solicitá-lo atempadamente por escrito à empresa.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 56.^a

(Carácter globalmente mais favorável da presente convenção)

A presente convenção é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este CCT à data da sua entrada em vigor, instrumentos estes que agora substitui.

Cláusula 57.^a

(Eficácia retroactiva)

1 — Os vencimentos base mensais fixos de mar, o complemento de remuneração por «trabalho em terra» e a percentagem de pesca produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — A regularização das importâncias decorrentes da retroactividade prevista no número anterior deverá ser efectuada até ao dia 31 de Julho de 1980, podendo tais importâncias ser pagas em prestações mensais.

Pela Associação dos Armadores da Pesca Longínqua:

*António Alberto Cunha,
Fernando Jorge Vieira Ribas.*

Pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Aveiro:

António dos Santos Ferreira Gordo.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Vila do Conde:

José de Castro Meireles.

Pelo Sindicato dos Pescadores da Póvoa de Varzim:
Manuel Vilaça.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Viana do Castelo:
José Morgado Barbosa.

Pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra:
António dos Santos Aranha.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Vila Praia de Ancora:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Pescadores de Matosinhos:
Gaspar Militão Angelo.

ANEXO I

Definições de funções

Mestrança. — Nos navios de pesca pertencem ao escalão da mestrança os tripulantes que a lei considere como tal. Gozarão de um estatuto idêntico o mestre de redes, o mestre de salga e o cozinheiro (cozinheiro-despenseiro).

Pessoal de emprego. — São, nomeadamente, funções do pessoal de emprego, além das inerentes à sua categoria de redeiros, escaladores ou salgadores, todos os outros serviços de bordo em manobras e os de conservação do navio sempre que julgados convenientes, limpezas, preparação e conservação do pescado e subprodutos, sua arrumação e bom acondicionamento; reparação, conservação, limpeza, arrumação e bom acondicionamento dos equipamentos, materiais e, de um modo geral, dos paióis; em porto nacional ou estrangeiro proceder ao embarque de materiais de pesca, mantimentos e outros de necessidade para o navio.

Mestres de redes e mestre de salga. — São, respectivamente, um redeiro e um salgador de reconhecida capacidade profissional arvorados pelo comandante do navio.

Funções do contramestre. — Além das de encarregado de todo o pessoal pescador, nas actividades do convés, para manutenção, manobras de atracação ou de pesca, tratamento e conservação das capturas, são também nomeadamente suas funções: conduzir e cuidar das máquinas de tracção do convés como o molinete, cabrestante, paus de carga, aladores, guinchos de pesca, etc.; medir e cuidar dos cabos de tracção do aparelho de pesca, do aparelho de carga e descarga e equipamento de salvação e incêndio, prumos de sonda e faróis não eléctricos; de todas as ferramentas inerentes aos serviços do convés; zelar e cuidar de todos os artigos e aparelhos do convés.

Funções do cozinheiro (despenseiro). — São nomeadamente suas funções acondicionar e manter os mantimentos armazenados de modo a não se deteriorarem; cuidar e fazer cuidar da limpeza, higiene e arrumação dos espaços a seu cargo, cozinha, paióis, copas e todos os utensílios inerentes aos mesmos; programar e confeccionar as refeições procurando que sejam, dentro do possível, variadas, salutarmente ricas e económicas. Para isso deve ter a noção do custo dos géneros, o sentido da higiene, das proporções e da economia, da frescura dos alimentos e dos cuidados a ter com a sua conservação e das consequências do ambiente frio ou quente sobre os géneros alimentícios.

Funções do ajudante de cozinha. — Os ajudantes de cozinha têm nomeadamente como funções cuidar da higiene e limpeza dos locais de trabalho — cozinha, paióis e copas; ajudar e substituir o cozinheiro em todas as suas funções. Para isso terão de ter alguns conhecimentos e noções de acondicionamento e conservação dos géneros alimentícios, confecção de refeições e cozedura de pão.

Funções dos aprendizes, pescadores e moços. — Compete-lhes fazer todos os serviços de bordo, incluindo os serviços dos homens de emprego, desde que os seus superiores hierárquicos os julguem capazes para isso. Além disso, podem ser deslocados para quaisquer outros serviços, como de máquinas, cozinha, copa, etc.

ANEXO II
Vencimento base mensal fixo
Arrasto

Categorias	Mensalidade de mar	Mensalidade de terra
Contramestre	12 000\$00	9 000\$00
Mestre de redes	12 000\$00	9 000\$00
Mestre de salga	12 000\$00	9 000\$00
Encarregado de filetes	12 000\$00	9 000\$00
Guincheiro	10 000\$00	6 450\$00
Encarregado de farinha	11 200\$00	8 000\$00
Cozinheiro	12 000\$00	9 000\$00
Redeiro, escalador e salgador	9 000\$00	6 450\$00
Substituto do contramestre ...	10 700\$00	7 650\$00
Substituto de mestre de redes	10 700\$00	7 650\$00
Substituto de mestre de salga	10 700\$00	7 650\$00
Aprendizes de redeiro, salgador e escalador	8 700\$00	6 200\$00
Ajudante de cozinha	9 000\$00	6 450\$00
Maduros/pescadores	8 500\$00	5 900\$00
Moços	7 500\$00	5 250\$00

ANEXO III
Percentagem de pesca

1 — Como complemento do vencimento base mensal fixo de mar, toda a tripulação terá direito, no termo de cada viagem, a uma percentagem de 13 % do valor atribuído ao carregamento do navio, a distribuir por partes. Para as categorias abrangidas por este contrato as partes serão distribuídas de acordo com o n.º 4 do presente anexo.

2 — O valor do carregamento apura-se nos seguintes termos:

A) Bacalhau verde:

1.º O preço do bacalhau verde será determinado:

- a) Se for vendido em verde, no navio, o preço será o que for acordado entre o armador e o comprador, com conhecimento da tripulação;
- b) Se for vendido seco pelo armador, o seu valor determina-se a partir do preço de venda do bacalhau seco e deduzidos os encargos posteriores à descarga, nos termos do número seguinte.

2.º Os preços dos diversos tipos de bacalhau verde, referidos no número anterior, serão determinados,

multiplicando os preços dos tipos correspondentes em seco pelo factor 0,7, enquanto se mantiver em vigor a norma NP-233, que considera bacalhau bem curado aquele cujo teor de água não exceda 45 % e tenha concentração salina de 18 %. Na hipótese de haver alteração da referida norma, aquele factor será corrigido em conformidade. Aos preços calculados como acima se indica serão deduzidos os encargos posteriores à descarga, que a seguir se enunciam:

- a) O despacho, os fretes, as cargas e o seguro após a descarga, computados em 2 % do valor do bacalhau;
- b) As operações de secagem, calculadas ao mais baixo preço do mercado;
- c) Os sacos, cordas e selos, avaliados ao mais baixo preço do mercado;
- d) As taxas e outros encargos de idêntica natureza que estiverem legalmente fixados.

Não se considera encargo posterior à descarga o custo excedente dos despachos, fretes, cargas e seguros que eventualmente ocorram quando o navio seja descarregado em porto diferente daquele que serve o secadouro.

B) Óleo de fígados de bacalhau e farinhas de peixe:

Os preços a atribuir ao óleo de fígados de bacalhau e às farinhas de peixe, quando não sejam vendidos imediatamente após a descarga, serão determinados tomando por base o preço FOB do mercado internacional, segundo a respectiva classificação e qualidade, deduzido de 5 % para despesas.

C) Congelados, caras, línguas e outros subprodutos:

Os preços para os congelados, caras, línguas e outros subprodutos serão determinados tendo em conta o preço corrente no mercado nacional.

3 — Para efeito da sua valorização, o peixe salgado verde será classificado por amostragem imediatamente após a descarga, ou segundo qualquer outro critério acordado entre o armador e a tripulação.

3.1 — A classificação por amostragem terá por base os tipos que resultarem, para o bacalhau verde, do critério de classificação que vigorar para o bacalhau seco, tendo em linha de conta o coeficiente a que se refere o n.º 2 do presente anexo.

3.2 — A amostragem será feita com a classificação de 10 % da qualidade descarregada, escolhendo-se as unidades a classificar (lingada, paleta, pesada, etc.) por um sistema de lotaria.

3.3 — Quando o navio descarregue no porto que serve o secadouro e este se encontre à vista ou próximo do local de descarga, o bacalhau será todo pesado e a amostra classificada no mesmo secadouro; quando o navio descarregue noutra local de descarga que não estiver à vista ou próximo do secadouro a que se destina, o bacalhau será pesado na báscula que se encontre mais próxima do local de descarga, sendo depois feita a classificação de amostra no secadouro.

3.4 — Se houver transporte por mar, do porto de descarga para o porto que serve o secadouro, o peso acusado à descarga neste último porto será acrescido de 5 %, se o bacalhau não tiver sido pesado a bordo antes do transbordo.

4 — O número máximo e mínimo de partes a atribuir a cada um dos tripulantes abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

	Mínimo	Máximo
Contramestre	20	22
Mestre de redes	20	22
Chefe de salga	18	20
Redeiro, escalador e salgador	13	15
Aprendiz de redeiro, escalador e salgador	10	11
Marinheiro-pescador	9	10
Pescador	8	9
Moço	6	7
Cozinheiro	19	21
Ajudante de cozinheiro	11	12

5 — A percentagem estabelecida no n.º 1 do presente anexo será, porém, acrescida, nos termos da tabela seguinte, quando, em mais do que uma viagem efectuada ao abrigo da mesma matrícula, a quantidade total do peixe desembarcado ultrapasse as 1200 t:

- Até 1200 t de bacalhau salgado — 13 % sobre o valor atribuído aos produtos da pesca;
- De 1200 t a 1500 t — 14 % sobre o mesmo valor, na parte que exceder o escalão anterior;
- De 1500 t a 1800 t — 15 % sobre o mesmo valor, na parte que exceder o escalão anterior;
- Além de 1800 t — 16 % sobre o mesmo valor, na parte que exceder o escalão anterior.

6 — Para efeito de apuramento dos escalões referidos no n.º 1 desta cláusula, tomar-se-á a quantidade total de peixe desembarcado do navio em todas as viagens ao abrigo da mesma matrícula, salvo quando o termo dessa matrícula for antecipado pela substituição do capitão, caso em que se deverá considerar também o peixe desembarcado na primeira viagem da nova matrícula.

7 — Para o mesmo efeito, os congelados de qualquer espécie serão convertidos em bacalhau salgado, adicionando-se ao seu peso 60 % se se tratar de filetes e deduzindo-se 25 % para o caso de peixe descabeçado e eviscerado. As percentagens indicadas servem exclusivamente para a conversão a que este número se

refere, pelo que nunca poderão ser utilizadas para a valorização relativa dos diferentes produtos da pesca.

8 — A farinha, o óleo, as caras, as línguas e outros subgrupos não entram em linha de conta para a fixação dos escalões, embora o seu valor seja considerado para o cálculo do valor do carregamento.

9 — No pagamento, tomar-se-á para as fracções de 100 t a percentagem média correspondente à centena de toneladas imediatamente superior, conforme quadro seguinte:

Até 1200 t — 13;
De 1200 t a 1300 t — 13,077;
De 1300 t a 1400 t — 13,143;
De 1400 t a 1500 t — 13,20;
De 1500 t a 1600 t — 13,312;
De 1600 t a 1700 t — 13,412;
De 1700 t a 1800 t — 13,5;
De 1800 t a 1900 t — 13,631;
De 1900 t a 2000 t — 13,75;
De 2000 t a 2100 t — 13,857;
De 2100 t a 2200 t — 13,954;
De 2200 t a 2300 t — 14,043;
De 2300 t a 2400 t — 14,125.

ANEXO IV

Complemento de remuneração por trabalho em terra

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, quando em terra, ao serviço do armador, prestarem efectivamente trabalho (em terra ou a bordo), receberão a remuneração respectiva, acrescida do montante a seguir definido por cada dia de trabalho:

	Dia	Hora
Mestrança	270\$00	34\$00
Marinhagem	250\$00	31\$00
Moços	230\$00	29\$00

Depositada em 5 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 221/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o Sind. dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 —

2 — A tabela salarial, as cláusulas com expressão pecuniária e às referentes à retribuição terão a duração de doze meses e produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1980.

.....

Disposições finais e transitórias

Cláusula 70.ª

(Prémio de antiguidade)

1 — Os trabalhadores efectivos, independentemente da sua categoria profissional, vencerão um prémio de antiguidade por cada período de três anos, a partir desta data até ao máximo de três diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 300\$.

3 — Os trabalhadores com mais de seis anos de antiguidade têm direito a receber desde já uma diuturnidade, começando a segunda a contar a partir desta data.

4 — Aos trabalhadores efectivos com um ou dois anos de serviço será contado esse tempo para efeito de vencimento da primeira diuturnidade.

ANEXO I

Definição de funções

Electricista. — É o trabalhador cujas funções consistem na execução das especialidades contidas na sua carteira profissional, sendo responsável apenas por tais serviços.

Não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumação que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Tabela salarial

Director técnico	18 550\$00
Encarregado e instrutor fiscal	15 600\$00
Electricista	15 100\$00
Fogoeiro	13 100\$00
Especializado e chegador	12 000\$00
Semiespecializado	10 150\$00
Não especializado	9 000\$00

2 —

Categorias profissionais	Número de trabalhadores em 1 de Março de 1979	Número actual de trabalhadores	Anterior vencimento em 1 de Março de 1979	Vencimento do ACT em 1 de Março de 1980
Director técnico	1	—	14 900\$00	18 550\$00
Instrutor fiscal	1	2	13 500\$00	15 600\$00
Encarregado	2	2	13 500\$00	15 600\$00
Oficial electricista	1	1	12 900\$00	15 100\$00
Fogoeiro	1	1	11 400\$00	13 100\$00
Especializado, chegador	14	16	10 200\$00	12 000\$00
Semiespecializado	30	32	8 300\$00	10 150\$00
Não especializado	—	—	—	9 000\$00
Totais	50	54	471 500\$00	573 600\$00

Dada a nova estrutura de emprego, criada a admissão de mais pessoal e a criação da cláusula de diuturnidades, a nova tabela, mais as diuturnidades, implica um aumento da massa salarial da ordem dos 23,4 %.

Enquadramento das profissões na estrutura dos níveis de qualificação em conformidade com a legislação vigente

Níveis

1 — Quadros superiores	—
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos
	2.2 — Técnicos produção e outros
	Director técnico.

Fundamentação económica

1 — O presente ACT negociado entre a Vigor e a CNS conduziu a um agravamento médio de 22,4 % das remunerações. Com efeito, dispendeu a empresa no anterior contrato, durante o seu período de vigência, 415 600\$, enquanto que para o próximo verá agravados os seus encargos em mais 93 200\$.

2 — Embora inicialmente relutante em relação à criação de diuturnidades, a entidade patronal acedeu a tal solicitação por arrastamento, pois na mesma empresa trabalhadores de outros sectores (escritórios) já usufruíam de diuturnidades, se bem que para isso nada tenha contribuído a empresa, pois chegou a tal resultado por portaria que abrange os seus trabalhadores de escritório. Entendeu-se assim como justo proceder a uma uniformização de tratamento das condições de trabalho, criando nesta convenção uma cláusula de diuturnidades.

3 — Apresenta-se seguidamente, em anexo, uma estimativa dos encargos decorrentes da matéria negociada, ficando para todos os efeitos declarado pelas partes outorgantes deste acordo colectivo de trabalho que os encargos assumidos com a presente revisão são considerados comportáveis pela empresa, tanto sob o ponto de vista económico como no plano financeiro.

Cláusula de diuturnidades

1 —

Número de trabalhadores	Diuturnidades	Total
33	300\$00	9 900\$00

3 — Encarregados, contramestrês, mestres e chefes de equipa	Encarregado: Instrutor fiscal.	
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros	—
	4.2 — Produção	Oficial electricista.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	—
	5.2 — Comércio	—
	5.3 — Produção	Fogoeiro especializado.
	5.4 — Outros	—
6 — Profissionais semiquualificados (especializados)	6.1 — Administrativos, comércio e outros	—
	6.2 — Produção	Semiespecializado, chegador.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros	—
	7.2 — Produção	Não especializado.

Peia entidade patronal, Lactiônios Vigor, L.^{da}:
A Gerência.

Pe'o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul:
(As inatura legível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins:
Carlos da Conceição Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:
Pedro Augusto Bento Brochado.

Depositado em 5 de Agosto de 1980, a fls. 85 do livro n.º 2, com o n.º 222/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que no distrito do Porto se dediquem à armazenagem, engarrafação, comércio por grosso, exportação e importação de vinhos e bebidas espirituosas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

§ 1.º As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, no momento de depósito deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as empresas eventualmente não filiadas em qualquer das associações outorgantes que reúnam as condições necessárias para essa filiação e, bem assim, às adegas cooperativas.

§ 2.º O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 a 4 — (Mantêm-se).

5 — Independentemente da data da sua publicação, as presentes alterações produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1980.

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Empresas ou entidades representadas pela Anceve — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Categorias	Produção de efeitos	
	1 de Maio de 1980	1 de Setembro de 1980
Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	17 500\$00	19 000\$00
Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	16 000\$00	17 500\$00
Chefe de secção Guarda-livros Programador	15 000\$00	16 500\$00
Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	14 000\$00	15 250\$00
Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico	13 500\$00	14 500\$00
Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador	13 000\$00	13 750\$00
Telefonista de 1.ª	11 500\$00	12 250\$00
Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro	10 500\$00	11 250\$00
Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	9 500\$00	10 250\$00
Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	9 000\$00	9 500\$00
Paquete de 16/17 anos	6 750\$00	7 250\$00
Paquete de 14/15 anos	5 750\$00	6 250\$00

Tabela B

Empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

Categorias	Produção de efeitos	
	1 de Maio de 1980	1 de Setembro de 1980
Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	23 000\$00	25 000\$00
Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	21 000\$00	22 500\$00
Chefe de secção Guarda-livros Programador	18 750\$00	20 000\$00
Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	17 750\$00	19 000\$00
Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico	16 500\$00	17 750\$00
Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador	15 500\$00	16 500\$00
Telefonista de 1.ª	14 500\$00	15 300\$00
Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro	13 500\$00	14 250\$00
Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	12 250\$00	13 000\$00
Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	11 250\$00	12 000\$00
Paquete de 16/17 anos	8 000\$00	8 500\$00
Paquete de 14/15 anos	7 000\$00	7 500\$00

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Anceve — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:
(Assinatura ilegível.)

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do seu federado Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 223/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

CCTV entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e o Sind. Livre dos Mineiros e demais Similares das Ind. Extractivas do Norte de Portugal e outros

INDICE

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

- Cláusula 1.^a — Área e âmbito.
- Cláusula 2.^a — Vigência.
- Cláusula 3.^a — Revisão.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

- Cláusula 4.^a — Exercício da actividade sindical.
- Cláusula 5.^a — Comunicação à entidade patronal.
- Cláusula 6.^a — Comissões sindicais na empresa.
- Cláusula 7.^a — Garantias dos trabalhadores com funções sindicais.
- Cláusula 8.^a — Condições para o exercício da actividade sindical.
- Cláusula 9.^a — Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto de delegados sindicais com a entidade patronal.
- Cláusula 10.^a — Assembleia de trabalhadores.
- Cláusula 11.^a — Princípio geral.
- Cláusula 12.^a — Normas subsidiárias e princípio geral de interpretação.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categorias, quadros e acessos

- Cláusula 13.^a — Condições de admissão.
- Cláusula 14.^a — Exame e inspecções médicas.
- Cláusula 15.^a — Período experimental.
- Cláusula 16.^a — Trabalho a prazo.
- Cláusula 17.^a — Readmissão.
- Cláusula 18.^a — Registo de desempregados.
- Cláusula 19.^a — Conceitos gerais.
- Cláusula 20.^a — Níveis de remuneração.
- Cláusula 21.^a — Níveis de qualificação.
- Cláusula 22.^a — Categorias profissionais.
- Cláusula 23.^a — Densidades.
- Cláusula 24.^a — Quadros de pessoal.
- Cláusula 25.^a — Acessos.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

- Cláusula 26.^a — Deveres das entidades patronais.
- Cláusula 27.^a — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 28.^a — Garantias dos trabalhadores.
- Cláusula 29.^a — Transferência para empresa associada.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

- Cláusula 30.^a — Conceito de trabalhador do interior.
- Cláusula 31.^a — Período normal de trabalho.
- Cláusula 32.^a — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 33.^a — Transportes por prestação de trabalho extraordinário.
- Cláusula 34.^a — Trabalho nocturno.
- Cláusula 35.^a — Trabalho por turnos.
- Cláusula 36.^a — Isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

- Cláusula 37.^a — Generalidades.
- Cláusula 38.^a — Remuneração do trabalho extraordinário.
- Cláusula 39.^a — Trabalho em regime de prémio.

- Cláusula 40.^a — Subsídio de risco e penosidade.
- Cláusula 41.^a — Exercício de função mais bem remunerada.
- Cláusula 42.^a — Retribuição durante as férias.
- Cláusula 43.^a — Subsídio de férias.
- Cláusula 44.^a — Subsídio de Natal.
- Cláusula 45.^a — Retribuição de portugueses e estrangeiros.
- Cláusula 46.^a — Forma, tempo e local de pagamento.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

- Cláusula 47.^a — Definição.
- Cláusula 48.^a — Pequenas deslocações.
- Cláusula 49.^a — Grandes deslocações.
- Cláusula 50.^a — Deslocações fora do país.
- Cláusula 51.^a — Seguros de risco de doença e deslocação.
- Cláusula 52.^a — Períodos de inactividade.
- Cláusula 53.^a — Despesas de transporte.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do Trabalho

- Cláusula 54.^a — Descanso semanal.
- Cláusula 55.^a — Feriados.
- Cláusula 56.^a — Aquisição de direito a férias.
- Cláusula 57.^a — Duração do período de férias.
- Cláusula 58.^a — Marcação e acumulação de férias.
- Cláusula 59.^a — Férias seguidas ou interpoladas.
- Cláusula 60.^a — Alteração da época de férias.
- Cláusula 61.^a — Férias e serviço militar.
- Cláusula 62.^a — Não cumprimento da obrigação de conceder férias.
- Cláusula 63.^a — Irrenunciabilidade do direito a férias.
- Cláusula 64.^a — Licença sem retribuição.
- Cláusula 65.^a — Definição de falta.
- Cláusula 66.^a — Tipos de faltas.
- Cláusula 67.^a — Efeitos das faltas justificadas.
- Cláusula 68.^a — Efeitos das faltas injustificadas.
- Cláusula 69.^a — Impedimentos prolongados.
- Cláusula 70.^a — Atrasos por motivo fortuito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

- Cláusula 71.^a — Causas da cessação do contrato de trabalho.
- Cláusula 72.^a — Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal.
- Cláusula 73.^a — Rescisão por parte do trabalhador.
- Cláusula 74.^a — Cessação do contrato por caducidade.
- Cláusula 75.^a — Ausência de justa causa.
- Cláusula 76.^a — Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão.
- Cláusula 77.^a — Falência.
- Cláusula 78.^a — Certificado de trabalho.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

- Cláusula 79.^a — Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores.
- Cláusula 80.^a — Capacidade para o exercício das funções.
- Cláusula 81.^a — Direitos dos profissionais.
- Cláusula 82.^a — Princípio geral.
- Cláusula 83.^a — Exames médicos.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida

- Cláusula 84.^a — Princípios gerais.

CAPÍTULO XII

Reforma

Cláusula 85.^a — Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a — Princípios gerais.

Cláusula 87.^a — Redução do horário para os trabalhadores estudantes.

Cláusula 88.^a — Reconversão profissional.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a — Suspensão do trabalhador.

Cláusula 90.^a — Sanções disciplinares.

Cláusula 91.^a — Exercício ilegítimo do poder disciplinar.

Cláusula 92.^a — Registo de sanções.

Cláusula 93.^a — Sanções abusivas.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 94.^a — Princípio geral.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 95.^a — Constituição.

Cláusula 96.^a — Competência.

Cláusula 97.^a — Funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 98.^a — Reclassificações.

Cláusula 99.^a — Carácter globalmente mais favorável da nova convenção.

ANEXOS

I — Categorias profissionais (definição de funções).

II — Categorias profissionais e níveis de remuneração.

III — Enquadramento das categorias, para efeitos estatísticos, em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho).

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e as empresas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

A presente convenção entra em vigor decorridos cinco dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

1 — A denúncia, bem como a proposta de revisão, serão escritas e apresentadas à entidade com que se pretende negociar pela associação patronal ou associações sindicais que representem a maioria dos interessados.

2 — A proposta de revisão poderá ser apresentada à outra parte com a antecedência máxima de cento e oitenta dias em relação ao termo do período de vigência desta convenção.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo máximo de trinta dias a contar da data da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos quinze dias subsequentes à apresentação da contraproposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

(Exercício da actividade sindical)

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes sindicais, são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações, considerando-se-lhes equiparados os delegados sindicais, salvo disposição expressa em contrário nesta convenção.

Cláusula 5.^a

(Comunicação à entidade patronal)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

(Comissões sindicais na empresa)

1 — As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

2 — São atribuições das comissões sindicais e intersindical na empresa, ou na sua falta, dos delegados sindicais, a defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores, tendo para isso designadamente direito a:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa durante as horas de funcionamento destas, sem causar qualquer perturbação ao respectivo funcionamento e no âmbito do crédito de horas garantido para o exercício das funções sindicais;
- b) Tomar imediato conhecimento da instauração de processos disciplinares, bem como fazer-se representar como observadores nas audiências dos mesmos processos sempre que todo e qualquer declarante o solicite;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Ser ouvida sobre o acesso à chefia, podendo, se assim o entender, pronunciar-se, para o que terá o prazo de dois dias;
- e) Analisar projectos ou esquemas de alteração de horários de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores;
- f) Analisar os casos de transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou de grande deslocação superior a um dia, a não ser que as deslocações integrem as funções normais do trabalhador ou se verifique uma emergência, assegurando-se em qualquer caso, mesmo no das pequenas deslocações que o acordo do trabalhador foi obtido;
- g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as fun-

ções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa), de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

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

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula 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 resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 8.^a

(Condições para o exercício da actividade sindical)

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidades de produção com setenta e cinco ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da em-

- presa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de setenta e cinco trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

(Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal.)

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterà a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos, quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

Cláusula 10.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou extraordinário.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 11.^a

(Princípio geral)

Deverá ser cumprido o disposto na Convenção n.º 135 da OIT, designadamente o seu artigo 5.º As partes outorgantes deverão abster-se, nos casos em que uma empresa tenha ao mesmo tempo representantes sindicais e representantes eleitos, de contribuir para que a presença dos representantes eleitos possa servir para enfraquecer a situação dos respectivos sindicatos ou seus representantes e, bem assim, de desencorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos e seus representantes em todos os assuntos pertinentes.

Cláusula 12.^a

(Normas subsidiárias e princípio geral de interpretação)

Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente capítulo aplicar-se-á a legislação que regulamentava a actividade sindical.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categorias, quadros e acessos

Cláusula 13.^a

(Condições de admissão)

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo 1 são as seguintes:

A) *Mineiros.* — Para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com risco de nosoconioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 anos e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 14 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o sindicato respectivo dê parecer favorável.

B) Escritórios e correlativos. — Para os profissionais de escritório, idade mínima de 16 anos; para os paquitos, 14 anos; para os contínuos, 18 anos; para os porteiros e guardas, 21 anos. As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são o curso comercial, curso geral dos liceus ou equivalente. Os candidatos poderão, porém, ficar isentos das habilitações mínimas acima estabelecidas se comprovarem terem exercido a profissão.

C) Electricistas. — Idade mínima de 14 anos; habilitações mínimas legais e carteira profissional actualizada, nos termos legais.

Os trabalhadores que à data da admissão comprovem possuir como habilitações mínimas o 3.º ano dos cursos de formação de montador-electricista, electromecânica ou radiomontador do ensino técnico-profissional serão classificados na categoria de ajudante.

Os profissionais habilitados com um dos cursos de aperfeiçoamento ou de formação do ensino técnico-profissional referidos no parágrafo anterior serão classificados como pré-oficiais.

Consideram-se cursos equiparados aos referidos no segundo parágrafo os ministrados pelo IFPA.

D) Técnicos de desenho:

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais Aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (Mecanotecnia, Electrotecnia, Radiotecnica/Electrónica, Construção Civil, Equipamentos e Decorações ou Artes Gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional, do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou frequência dos cursos complementares indicados na alínea b);
- f) As habilitações escolares consideradas nesta matéria específica para novas admissões não devem sobrepor-se à qualificação já anteriormente atribuída ao trabalhador, nível técnico demonstrado nem nível de responsabilidade efectivamente assumida.

1.1 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com formação escolar indicada na alínea a) do ponto anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinantes T. D., pelo período máximo de dois anos, dividido em dois escalões (I e II) de um ano cada um, findos

os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante T. D. e escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante T. D., escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante T. D., escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinantes T. D., escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

1.2 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo de preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir, por concurso de admissão, trabalhadores que ingressem em qualquer uma das categorias das profissões de técnico de desenho constantes desta convenção, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional, que será de dois e seis anos, respectivamente, para as categorias de desenhador de execução, escalão I, e desenhador de estudos, escalão I;
- b) Para todas as categorias acima de escalão até três anos ou de desenhador de execução e desenhador de estudo de escalão indicado na alínea anterior, a entidade patronal deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

1.3 — Operadores heliográficos:

- a) Para o ingresso nesta categoria deverá ser dada sempre prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;
- b) Em caso de admissão para esta categoria a idade mínima é de 18 anos e a habilitação a escolaridade obrigatória.

E) Restantes. — Idade e habilitações mínimas legais e carteira profissional, quando exista.

Cláusula 14.^a

(Exame e inspeções médicas)

1 — Antes da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os exames médicos, quer o de admissão, quer os anuais, relativos ao pessoal empregado em trabalhos subterrâneos ou em locais com riscos de nosoconioses, deverão incluir um exame radiográfico pulmonar.

3 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico, em ficha própria.

Cláusula 15.^a

(Período experimental)

1 — O trabalhador admitido fica sujeito a um período experimental de quinze dias, excepto para os trabalhadores integrados nos níveis v e superiores da tabela, para os quais o período experimental será de sessenta dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço da data de admissão provisória.

Cláusula 16.^a

(Trabalho a prazo)

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — O contrato a prazo não pode ser utilizado pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem prazo, designadamente a estabilidade da relação contratual.

3 — Só poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses desde que se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas.

5 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato; quando o prazo for inferior a seis meses, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

6 — A inobservância de forma escrita, ou a falta de indicação do prazo certo, transformam o contrato em contrato sem prazo; na falta de justificação a que se

refere a parte final do número anterior ou do pré-aviso de oito dias, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

7 — Os trabalhadores contratados por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 17.^a

(Readmissão)

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, ingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

(Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador obrigam-se em primeiro lugar a consultar os serviços de colocação dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 19.^a

(Conceitos gerais)

Para os efeitos do disposto nesta convenção, entende-se por:

- a) *Categoria profissional*. — É o posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definida pela aptidão técnica e experiência profissional;
- b) *Função*. — É o conjunto de tarefas compreendidas na definição de uma categoria profissional e exercidas com carácter de permanência ou predominância;
- c) *Promoção e acesso*. — É a passagem de um trabalhador a uma categoria de nível de remuneração mais elevada dentro da mesma profissão ou de profissão diferente;
- d) *Carreira profissional*. — É a evolução do trabalhador através da promoção e acesso a categorias de nível de remuneração superior dentro da profissão, isto é, da actividade profissional;
- e) *Aprendizagem*. — É o período durante o qual o trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis do manejo do equipamento e material que mais tarde lhe venham a ser confiados;
- f) *Prática*. — É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimento e experiência indispensáveis no desempenho das funções de determinada categoria, como complemento de período de aprendizagem ou para iniciação em funções de categoria que não preveja aprendizagem.

Cláusula 20.^a

(Níveis de remuneração)

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas nos termos do anexo II em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas realmente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 21.^a

(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 categorias profissionais constantes do anexo I da presente convenção são enquadradas para efeitos estatísticos em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 22.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções nas categorias constantes no anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias, consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordados no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 23.^a

(Densidades)

Na elaboração do quadro do pessoal, serão obrigatórias as seguintes proporções:

1 — Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões.

2 — Havendo só um trabalhador daquelas profissões deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico de 2.^a classe.

3 — Para cada uma daquelas profissões o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais.

4 — O número de aprendizes naquelas mesmas profissões não poderá exceder 50 % do total de oficiais e pré-oficiais electricistas ou de oficiais e praticantes metalúrgicos; no entanto, todas as entidades patronais poderão ter um aprendiz desde que tenham, pelo menos, um oficial electricista ou metalúrgico de qualquer classe.

5 — Os chefes de secção serão em número não inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório, contínuos, porteiros, telefonistas e cobradores.

6 — Por cada três chefes de secção haverá um trabalhador classificado de nível superior.

7 — A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal não poderá ser inferior a 20 % do total dos oficiais de especialidade ou dos escriturários.

Cláusula 24.^a

(Quadros do pessoal)

1 — As empresas são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros do pessoal nos termos da lei.

2 — As empresas afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho e nos termos da lei, cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 25.^a

(Acessos)

1 — Os trabalhadores de 3.^a classe ascenderão à 2.^a classe após três anos de permanência na empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores de 2.^a classe ascendem à classe imediata após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários e os dactilógrafos ascenderão a escriturário de 3.^a classe logo que completarem dois anos na categoria e na empresa ou 21 anos de idade, sem prejuízo, quanto aos dactilógrafos, de continuarem adstritos às mesmas funções.

4 — Os paquetes, contínuos, porteiros e guardas, logo que completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente, se o desejarem, passam a profissionais de escritório, até ao fim do período dos dois meses subsequentes.

5 — Os paquetes, caso não possuam as habilitações referidas no número anterior, ao completarem 18 anos passam a contínuos.

6 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricistas com dois anos de efectivo serviço na empresa desde que tenham completado 17 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos será classificado como ajudante de 1.º ano, desde que tenha, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

7 — Os aprendizes maiores de 16 anos de idade que frequentam os cursos industriais de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

8 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

9 — Os perfuradores-verificadores mecanográficos/gravador de dados serão equiparados a escriturários de 2.ª classe após três anos e a escriturários de 1.ª classe após três anos.

10 — São equiparados a escriturários de 1.ª classe os operadores de máquinas de contabilidade após três anos.

11 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

12 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata, após um ano, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

13:

- a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo dois anos no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II;
- b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução — escalão II permanecerão no máximo de três anos neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos — escalão I, se a entidade patronal não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhadores de estudos — escalão I;
- c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos — escalão I permanecerão no máximo quatro anos neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos, logo que desempenhem as funções previstas para este escalão;
- d) Os trabalhadores referidos na alínea d) do ponto 1 da cláusula 13.ª, alínea D), n.º 1.3-b) e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirociantes T. D. de escalão II (2.º ano);
- e) No caso do trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa nos termos da alínea b) terá direito a requerer um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical, ou na sua falta pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido;

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicadas nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

14 — A promoção à categoria de principal é baseada na competência profissional, devendo ser ouvidos previamente os órgãos representativos dos trabalhadores.

15 — Aos aprendizes da construção civil e madeiras admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para dois anos.

16 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressam à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 26.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições desta convenção;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCTV;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula 41.ª;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindical e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- j) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

- l) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- m) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáctivos internos e externos destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;
- n) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, ou cópia desta, sempre que o solicite;
- o) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de trinta dias úteis, a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo;
- p) Garantir o direito a trabalho remunerado aos trabalhadores no cumprimento do serviço militar obrigatório quando lhes seja concedida licença e quando para tal autorizados,
- q) Enviar ao Ministério do Trabalho os regulamentos internos, acompanhados do parecer dos sindicatos, que, para o efeito, o deverão enviar antecipadamente.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até quinze dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos da superfície que normalmente trabalham em locais silicogénicos e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, um litro de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico de medicina do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser consumido fora da área do local de trabalho, nem substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, aos órgãos representativos dos trabalhadores deve ser solicitada colaboração visando a suspensão, em tempo, dessa impossibilidade.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula, e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido pela via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 27.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições desta convenção;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos locais de trabalho;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem 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 equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como trabalhador;
- g) Proceder com bom senso e prudência em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Informar com verdade e imparcialidade a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- j) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- l) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- m) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais.

Cláusula 28.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das 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) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e mediante parecer do sindi-

cato e autorização do Ministério do Trabalho e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 84.ª;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante de transferência de estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria;
- j) Proceder a despedimentos sem justa causa.

2 — É proibido o encerramento da empresa. No entanto, nos casos em que, nos precisos termos legais e com a transição que a lei prevê, o encerramento se verifique, os trabalhadores, eventualmente desempregados, receberão uma indemnização nunca inferior a doze meses de retribuição.

3 — Todos os trabalhadores a quem foi arbitrariamente alterada a categoria profissional têm o direito de ser repostos na sua verdadeira categoria, após estudo de cada processo pelo sindicato, podendo-se recorrer à Inspeção do Trabalho e Tribunal do Trabalho.

4 — Ao trabalhador é garantida a possibilidade de, em qualquer altura e sem sujeição a prazos, reclamar direitos que lhe hajam sido retirados ou denegados pela entidade patronal.

Cláusula 29.ª

(Transferência para empresa associada)

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

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 30.ª

(Conceito de trabalhador do interior)

1 — Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

2 — Considera-se também como trabalhador do interior aquele que manobra as máquinas de extracção.

Cláusula 31.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior e do exterior não poderá exceder, respectivamente, quarenta e quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do exterior será, porém, de quarenta horas sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante três dias.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior, sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

4 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre este e a superfície e vice-versa é considerada como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 32.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes ou depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais.

3 — No exterior da mina o trabalho extraordinário só pode ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes.

4 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho extraordinário, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de cento e oitenta horas por cada trabalhador.

5 — Nenhum trabalhador pode realizar mais do que duas horas extraordinárias consecutivas, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

6 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só poderá retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

7 — O trabalho extraordinário é vedado aos menores de 18 anos e a mulheres durante o período de gravidez e aleitação.

8 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinárias onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior, para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

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

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

Contudo, quando haja lugar a desconto de dias de faltas, o salário diário não poderá exceder $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal, excepto se essas faltas excederem uma semana em cada mês, aplicando-se neste caso a fórmula acima mencionada.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 500\$.

9 — É vedado à entidade patronal conceder, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula respeitante ao trabalho em regime de prémio.

9 — O serviço prestado em dias de descanso semanal ou dias feriados obrigatórios que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito a descansar um dia nos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

10 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a prestação de trabalho não ultrapassar três horas e seja imediatamente anterior ou subsequente a um período normal de trabalho.

Cláusula 33.^a

(Transportes por prestação de trabalho extraordinário)

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas extraordinárias a empresa garante o transporte de e para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe porém as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho extraordinário.

2 — Sempre que o transporte de ida e volta do local de trabalho ultrapasse uma hora, o excedente é pago como extraordinário, nos termos do n.º 1 da cláusula 38.^a

Cláusula 34.^a

(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25 % entre as 20 e as 24 horas e de 50 % entre as 0 e as 7 horas.

Cláusula 35.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Só é permitida a prestação de trabalho por turnos em casos especialmente autorizados pelo Ministério do Trabalho e após parecer da comissão sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

3 — É vedada à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos diferentes durante o período de vinte e quatro horas.

Cláusula 36.^a

(Isenção de horário de trabalho)

Só podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo à isenção, ouvida a comissão sindical respectiva ou o delegado sindical ou, na falta deste, o sindicato respectivo.

Cláusula 38.

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — Os trabalhadores que prestem qualquer número de horas extraordinárias, total ou parcialmente, serão pagos nos seguintes termos:

- a) Dias úteis, trabalho diurno, até duas horas seguidas ou intervaladas, um acréscimo de 50 % e, nas restantes, um acréscimo de 75 %;
- b) Trabalho nocturno, um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100 %, além do direito a descanso num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 39.^a

(Trabalho em regime de prémio)

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, em condições a acordar entre a comissão sindical ou, na sua falta, o sindicato respectivo e a entidade patronal, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de risco e penosidade)

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco, tais como reparação de poços e chaminés, é atribuído um subsídio diário de 50\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 40\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 41.^a

(Exercício de função mais bem remunerada)

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer, ou exerça de facto, funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma, durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve no exercício das novas funções noventa dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho e serviço militar, até seis meses.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 42.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço em 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do seu ingresso no serviço militar obrigatório, desde que tenha prestado serviço durante cento e oitenta dias de calendário ou recebê-lo-á proporcionalmente, caso o período seja inferior.

4 — Se se verificar impedimento prolongado por acidente de trabalho ou baixa por qualquer doença profissional, a entidade patronal garante ao trabalhador o direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Cláusula 45.^a

(Retribuição de portugueses e estrangeiros)

Aos trabalhadores portugueses exercendo as mesmas funções não pode ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 46.^a

(Forma, tempo e local de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição na caixa de previdência respectiva, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga sempre que possível até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão inter-sindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 47.^a

(Definição)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa para a qual foi contratado quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 48.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado na base de retribuição do trabalho extraordinário;
- d) Um subsídio de 30 % do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20 % quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor.

Cláusula 49.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 48.^a, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual ou que excedam um limite de 100 km de raio do local de trabalho.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) A retribuição que aufram no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocações correspondente a 30 % da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário;
- e) Um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 1 milhão de escudos, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) Um subsídio de 30 % do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 50.^a

(Deslocações fora do País)

Para deslocações fora do País as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Seguros de risco de doença e deslocação)

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência, deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 49.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá desde logo avisar a entidade patronal, ou os seus representantes, no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 52.ª

(Períodos de inactividade)

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 53.ª

(Despesas de transportes)

As despesas de transporte a que têm direito todos os trabalhadores deslocados referem-se sempre a viagem em 1.ª classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 54.ª

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV é o domingo.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite das quarenta horas, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja autorização do Ministério do Trabalho.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia, sendo, no entanto e para o efeito, sempre obrigatório um parecer do respectivo sindicato.

5 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV já vinham laborando no regime previsto no número anterior (guardas, bombei-

ros, enfermeiros e porteiros) e a quem já vinha sendo paga retribuição especial por trabalho em dia de descanso, manterão tal forma de pagamento.

6 — O previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato para aquelas funções, desde que eventuais subsídios que venham a aplicar-se, devido à rotatividade ou penosidade do horário, sejam mais favoráveis.

7 — O disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 só não terá aplicação nos casos de laboração contínua da empresa se as formas de compensação por turnos resultarem mais favoráveis.

Cláusula 55.ª

(Feriados)

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, será ainda observado como feriado o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, poderá ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).

Cláusula 56.ª

(Aquisição do direito a férias)

1 — Em princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude de trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e respectivo subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 57.^a

(Duração do período de férias)

1 — O período de férias será de trinta dias de calendário para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a dez dias de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que se estejam a praticar.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de efectivo serviço.

Cláusula 58.^a

(Marcação e acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano as 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, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

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

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

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura de exames.

Cláusula 59.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas em dias seguidos, salvo se, por interesse do trabalhador, este pretender gozá-las interpoladamente, sendo sempre um dos períodos de, pelo menos, quinze dias.

Cláusula 60.^a

(Alteração da época de férias)

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos do n.º 1 da cláusula 58.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na suposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

2 — 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.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, 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.

4 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 57.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 61.^a

(Férias e serviço militar)

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após o reinício da prestação a que está obrigado por contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato e em prolongamento das férias que vinha gozando; se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 62.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a

título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 63.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

Cláusula 64.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a requerimento deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 65.ª

(Definição de falta)

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, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 66.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- f) As dadas 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;
- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas para prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até dez dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 67.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Não implicam pagamento da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 69.ª

4 — Falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 68.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 69.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de quinze dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 70.ª

(Atrasos por motivo fortuito)

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e

atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para a aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.ª

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade;
- e) Despedimento colectivo.

2 — A denúncia de contrato de trabalho por parte da entidade patronal só pode resultar de justa causa.

3 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

4 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 72.ª

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nomeadamente, os seguintes factos, devidamente comprovados:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros e/ou abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes 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) Inobservância culposa das regras 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) Sequestros 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) Redução injustificada de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Independentemente dos trâmites legais, poderão os órgãos representativos dos trabalhadores (comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical do sindicato respectivo), a pedido do interessado, analisar com a entidade patronal a classificação da falta referida na alínea g) desta cláusula como injustificada, no sentido de rever tal qualificação.

Cláusula 73.ª

(Rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho, nomeadamente, os seguintes factos, devidamente comprovados:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e na presente convenção;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho, como determina a lei em vigor;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade profissional do trabalhador por parte da entidade patronal e ou seus representantes;
- h) Conduta intencional por parte da entidade patronal e ou seus representantes, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho;
- i) Exposição deliberada e culposa do trabalhador às intempéries sem protecção adequada;
- j) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nesta convenção;
- l) A falta de processo disciplinar em caso de despedimento do trabalhador, quando de alegada justa causa por parte da entidade patronal;

- m) A transferência ou deslocação do local de trabalho contra o disposto na lei ou nesta convenção.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização de um mês por cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, desde que prove que a mudança lhe causou prejuízo sério.

3 — Fora das situações previstas no número anterior, 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 no caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

4 — A infracção ao disposto no número anterior obriga o trabalhador a pagar à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 74.ª

(Cessação do contrato por caducidade)

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

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

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

Cláusula 75.ª

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 76.ª

(Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão)

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer modo esses contratos hajam cessado nos termos previstos nesta convenção.

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

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se, no prazo de três meses, as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 77.ª

(Falência)

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

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

Cláusula 78.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de Maio, conforme modelo anexo a este diploma.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 79.ª

(Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores)

1 — As mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, da comissão intersindical na empresa ou, na sua falta, da comissão sindical na empresa ou ainda do delegado sindical, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 80.ª

(Capacidade para o exercício das funções)

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente o transporte manual de cargas excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até três meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 81.ª

(Direitos das profissionais)

Além do estipulado na presente convenção 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 fêrnias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- 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, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes trinta dias poderão ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;
- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até ao final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto;

- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de trinta dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, para aleitação, às mães trabalhadoras com filhos até um ano de idade. A utilização destes períodos no início e/ou antes do final do seu período do trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;
- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais, devidamente comprovadas, que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

B) Menores

Cláusula 82.ª

(Princípio geral)

1 — É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 83.ª

(Exames médicos)

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará 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 saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 84.ª

(Princípios gerais)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até doze meses será garantido serviço no exterior, durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria acrescida de 75 % da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível o trabalhador passa à situação de invalidez a cargo da respectiva instituição.

7 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora no cumprimento do serviço militar deve ser reconduzido no lugar que ocupava antes de mobilizado e, na impossibilidade de o fazer, deve a entidade patronal providenciar a sua melhor colocação, sem perda de benefícios anteriores.

CAPÍTULO XII

Reforma

Cláusula 85.ª

(Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de

trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídio de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e, ainda, à importância de um mês de vencimento.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

(Princípios gerais)

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e/ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir em relação aos trabalhadores com menos de 18 anos de idade as disposições legais relativas a aprendizagem e formação profissional.

Cláusula 87.^a

(Redução do horário para os trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou de formação profissional terão direito, sem prejuízo da sua remuneração, à redução do seu período normal de trabalho até duas horas diárias para frequência das aulas, desde que tenham aproveitamento escolar.

2 — Nos termos do estatuído no número anterior, a entidade patronal pode solicitar às direcções das escolas frequentadas pelos menores ao seu serviço informação acerca da sua assiduidade e aproveitamento.

3 — Os trabalhadores que andem a estudar não poderão trabalhar por turnos, salvo se o turno em

que se enquadrem não prejudicar a frequência das aulas.

Cláusula 88.^a

(Reconversão profissional)

1 — Quando por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção for necessária a extinção, no quadro do pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá à sua custa a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — A comissão sindical do sector da actividade, ou, na sua falta, o delegado sindical respectivo, deve ser avisado da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 90.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de seis dias, sem prejuízo do disposto no n.º 2;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Em caso de excepcional gravidade, a suspensão poderá ir até doze dias.

3 — Para efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais que uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de dezoito dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve comunicar ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.ª

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar, são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.ª

(Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical sempre que o requieram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c), n.º 1, da cláusula 27.ª;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 94.ª

(Princípio geral)

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e regulamentos existentes sobre a matéria.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 95.ª

(Constituição)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção será constituída uma comissão paritária constituída por dois vogais em representa-

ção da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 96.ª

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 97.ª

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas, por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

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

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 98.ª

(Reclassificações)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas, que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Na reclassificação dos desenhadores de vários escalões, deve atender-se à totalidade da sua experiência profissional e às funções efectivamente desempenhadas.

4 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

5 — Nos termos dos números anteriores, os desenhadores serão reclassificados em desenhador de execução e desenhador de estudos, considerando o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Em desenhador de execução, se estiver classificado como desenhador há menos de cinco anos;
- b) Em desenhador de estudos, se estiver classificado como desenhador há mais de cinco anos e tenha desempenhado ou esteja desempenhando as funções descritas para esta categoria.

A reclassificação prevista neste número não se efectuará se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador, podendo este, se discordar de tal decisão, requerer exame nos termos previstos na alínea e) do n.º 13 da cláusula 25.ª

6 — A integração, para efeitos de enquadramento do desenhador de execução ou desenhador de estudos, dentro dos escalões, respectivamente, I e II, far-se-á tendo em consideração a antiguidade do trabalhador na profissão de desenhador e na empresa.

7 — Da reclassificação dos desenhadores prevista no n.º 5 não poderá resultar qualquer baixa de retribuição.

Cláusula 99.ª

(Carácter globalmente mais favorável da nova convenção)

1 — Por efeito da aplicação das disposições desta convenção não poderá resultar qualquer baixa de categoria ou nível profissional, de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas no âmbito das empresas.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção passam a fazer parte integrante da mesma.

3 — Em relação às matérias expressamente nela reguladas, a presente convenção considera-se que tem carácter globalmente mais favorável.

Lisboa, 20 de Junho de 1980.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras:

(A sinaturas ilegíveis.)

Pela Pirites Alentejanas, S. A. R. L.:

Pelo Sindicato Livre dos Mineiros e Demais Similares das Indústrias Extractivas do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul:
Manuel Francisco Cusiódio Baltasar.

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

Francisco Duarte.

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

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

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

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Domingos Baião Pires.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Francisco Duarte.

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

Francisco Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

Joaquim Martins.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais do Serviço Social:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos do Norte e Centro:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Profissionais de Armazém:

Carlos Manuel Carneiro de Oliveira.

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

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Norte:

Francisco Duarte.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Acondicionador-embalador. — Desempenha serviços de embalagem, desembalagem e acondicionamento.

Afiador de barrenas. — Afia barrenas, cortantes e outro material de furação, prepara e mantém este material, controla e executa a sua distribuição.

Afiador-rectificador de serras. — Regula a máquina de afiar serras circulares e de *chariot*, soldando e rectificando as serras de *chariot* quando se partem; limpa e lubrifica a máquina.

Ajudante de electricista. — Completada a sua aprendizagem coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Ajudante de forneiro. — Lança a carga no forno e colabora com o forneiro na montagem e desmontagem do mesmo, na preparação das cargas e na sua eventual reparação.

Ajudante de guarda-livros. — Executa alguns dos serviços de guarda-livros, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções.

Ajudante de motorista. — O maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras e ocupa-se da carga, descarga e arrumo das mercadorias no veículo, sendo o responsável por fazer a sua entrega.

Ajudante técnico de farmácia. — O auxiliar farmacêutico com cinco anos de prática registada na categoria com bom aproveitamento ou aprovação no exame a que se refere a Portaria n.º 367/72, de 3 de Junho.

Analista. — Efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais em condições de utilização e aproveitamento.

Analista principal. — Executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualita-

tivas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito automático da informação, sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida com a 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; em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de um problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Aplainador. — Manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Apontador. — Colabora com os serviços técnicos e administrativos, procedendo à tomada do ponto de registo de presenças, anotando elementos diversos e preenchendo mapas, registos e quadros específicos.

Aprendiz. — Trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — Dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou da superfície o movimento de cargas e descargas na jaula (*gaula*) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extracção sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desenjaular as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos que ele próprio opera.

Artista de lousas. — Executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — Prepara e mantém as infra-estruturas, assenta, conserva e repara as vias férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente operacional. — Orienta a partir do estudo e da análise de um projecto a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e *contrôle* no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Atacador de fogo. — (V. carregador de fogo.)

Atarrachador. — Corta e abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

Auxiliar de consultório — Recepcionista de consultório. — Executa trabalhos auxiliando o médico, recebe os doentes, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas, recebe o preço da consulta, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e, de uma maneira geral, o consultório, e ajuda o médico em pequenos actos médicos e cirúrgicos.

Auxiliar de cozinha. — Maior de 18 anos, não qualificado, que, em qualquer das secções de um refeitório, prepara os alimentos e executa operações de limpeza e outras funções para que não se exija qualquer qualificação profissional.

Auxiliar de departamento de estudos. — É o responsável pela recolha de elementos necessários para *contrôle* científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao departamento de estudos, tais como: relatórios e *contrôle* total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e o teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar de departamento de geologia. — Auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos, elaboração de plantas e compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Barqueiro. — Tripula uma embarcação destinada ao transporte de trabalhadores, competindo-lhe manter a disciplina a bordo e zelar pela segurança e conservação das embarcações e respectivos utensílios.

Bombeiro (operador de bomba). — (V. operador de bomba.)

Bombeiro-chefe. — É o responsável por todo o material contra incêndios, que prepara o pessoal e o dirige quando em actividade na luta contra incêndios.

Britador. — Manual ou mecanicamente executa as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — No escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Caldeireiro. — Constrói, repara e/ou monta caldeiras e depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis.

Canalizador. — Corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de exploração de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado por capataz geral ou de piso ou sector.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira (incluindo mobiliário) ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carpinteiro de moldes. — Executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para modelações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Carregador de baterias de tracção. — Vela pela conservação das baterias, procedendo à sua substituição, quando necessário.

Carregador de fogo (atacador de fogo). — Transporta cargas explosivas, prepara-as, introduz-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de equipa. — (V. chefe de grupo.)

Chefe de grupo (chefe de equipa). — Trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — Dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

Chefe de turno de operação (informática). — Tem a seu cargo, além da orientação de trabalho mecanográfico de um turno, a execução directa das instruções de *contrôle* do computador, a execução de utilitários, gestão de *back-UPS* e bibliotecas e é responsável pelo *contrôle* de qualidade do *output*.

Cimenteiro. — (V. pedreiro-cimenteiro-trolha.)

Classificador. — (V. escolhedor-classificador.)

Cobrador/empregado de serviços externos. — Efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos,

depósitos, serviços de informação e entrega de documentos.

Colhedor-preparador de amostras. — Recolhe amostras em minas ou determinados locais de circuito de preparação de minério ou de outras substâncias mineiras; faz a sua redução e prepara-os para serem analisados no laboratório.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — Conduz e manobra pás mecânicas, auto-pás, escavadoras, motoniveladoras, *dumpers* de grande capacidade, tractores, autovagonetas e outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Procede a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas quando for necessário.

Conferente. — Segundo directrizes de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu condicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e/ou saída de mercadorias.

Contabilista-técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 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.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador. — É o responsável pelo *contrôle*, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas.

Correio. — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins e repara correias transportadoras.

Correspondente em linguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos em língua estrangeira, dando-lhe seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-os ou dactilografá-os. Pode ser encarregado de se ocupar dos processos.

Cortador de árvores. — Procede, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, ao corte de árvores, podendo ainda ser encarregado da sua remoção para locais de carga e auxiliando nesta.

Costureira. — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, conserto e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e adornos e trabalhos afins.

Cozinheiro. — Prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Requisita géneros, controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Cozinheiro-chefe. — Executa as funções de cozinheiro, fazendo ainda a direcção e coordenação da distribuição das refeições, de copa, de recolha e lavagem de louças, zelando pela existência de boas condições de higiene.

Desenhador de estudos. — De harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos, em gabinete ou em obra em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos, consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axonométrica de perspectiva, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Escala I

Define-se no âmbito da definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, *croquis*, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc., tem os conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente: de regulamentos técnicos, legislação em vigor, de normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de

actividade ou especialidade; de cálculo de natureza dimensional, não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação, mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de soluções de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escalão II

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo a alternativas parcelares, a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor, comportando eventualmente a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — Inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos, e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escalão I

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Escalão II

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve na base de uma maior experiência profissional um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade.

Desenhador-projectista. — Participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de antepro-

jectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenores, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclarecem aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas e planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planejar algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Desenhador de topografia. — Elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétricos. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Draguista. — Coadjuvado pelos operadores de draga, manobra uma instalação escavadora estacionária, equipada com uma cadeia de alcatruzes (baldes) destinada a desmontar aluviões e a efectuar a concentração hidrográvica das areias, segundo prescrições fornecidas.

Dumperista. — Opera com um *dumper* ou tractor, com ou sem reboque, para os quais não seja necessário carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Ecónomo. — Supervisiona e executa as operações de aquisição, recebimento, conservação e distribuição de géneros e outros materiais destinados aos vários sectores dos refeitórios. Executa registos necessários à verificação dos consumos e existências.

Electricista (oficial). — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão e, quando habilitado, alta tensão, em oficinas ou noutros locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador-acondicionador. — (Ver acondicionador-embalador.)

Empregado de refeitório. — Serve as refeições e executa a arrumação e arranjo das mesas.

Empregado de serviços externos. — (Ver cobrador.)

Encarregado. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo no exterior, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha será designado: encarregado geral ou encarregado de sector.

Encarregado de máquinas de abrir chaminés. — Coordena e dirige a execução dos serviços a realizar por máquinas de furação de chaminés (*raise borer*) e ainda a sua manutenção.

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — Fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene do trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora intimamente com a comissão de segurança.

Encarregado de vigilância e sanidade. — Coordena toda a actividade de segurança do património; dá recomendações sobre a mesma; tem a seu cargo a guarda civil da empresa. É, simultaneamente, responsável por dirigir os serviços de limpeza de todas as instalações.

Enchedor. — (Ver safreiro.)

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos e doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes; verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — É o responsável por todo o serviço de enfermagem; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Engomadeira. — (Ver lavadeira.)

Entivador. — Escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustentar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais, procedendo à sua substituição quando necessário, podendo, eventualmente, fazer furações complementares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios; deve remover o escombros originado pelo seu trabalho.

Escolhedor de carvão. — Procede manualmente à separação de carvão do estéril ou dos mistos, em terreno ou sobre transportador rolante, procedendo à britagem quando for necessário.

Escolhedor-classificador. — Separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadoras ou noutros locais. Poderá fazer a britagem manual de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma granulometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-saneador. — Providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escombreiro (interior). — (Ver indiferenciado — exterior.)

Escriturário. — Executa trabalhos administrativos, cujas funções não correspondam a qualquer outra categoria deste grupo.

Escriturário principal. — Tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras). — Executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa). — Executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

Estucador. — Trabalha predominantemente em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro. — Controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — Recebe, armaneza e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conserva-

ção, e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhe marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios.

Forneiro. — Proceda às diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação. Terá de designar-se especificamente pelos tipos de fornos que conduz.

Fresador. — Operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor. — Prepara e executa as cargas dos fornos com base em métodos que lhe são fornecidos. Reproduz em areia todos os moldes destinados a enchimento posterior.

Fundidor-moldador manual. — Executa, manualmente, com base em métodos de fabrico que lhe são fornecidos, moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada com tesoura de mão.

Guarda. — Assegura a vigilância, defesa e conservação de edifícios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com autonomia de proibir a entrada a pessoas não autorizadas, registando a saída das pessoas, veículos e materiais.

Guarda-livros. — Ocupa-se, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros e mapas) ou, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Guincheiro. — Manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrastadora especial (arrastilho) ou balde de arraste (*scraper*) para remover os produtos da lavra, proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (ext.)-escobreiro (int.) — Executa tarefas não específicas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico; podendo utilizar ferramentas manuais; auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais, cavar e limpar locais de trabalho.

Jardineiro. — Ocupa-se de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Proceda à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas, pomares e outras actividades ligadas à silvicultura.

Lampista. — Proceda à distribuição das lanternas e lâmpadas individuais e máscaras anti-CO. Proceda ao exame das lanternas individuais e à sua conservação corrente e controla a carga dos acumuladores das respectivas lanternas. Proceda eventualmente a pequenas reparações, limpeza e conservação das lanternas e máscaras anti-CO.

Lavadeira-engomadeira. — Lava, seca, passa a ferro e engoma, manual ou mecanicamente, roupas e artigos semelhantes. Zela e procede à arrumação e distribuição das peças, controlando o seu extravio, podendo acessoriamente proceder a operações de pequenos consertos.

Lavador. — (Ver lubrificador de automóveis.)

Lubrificador. — Utilizando os óleos apropriados nos períodos recomendados, lubrifica as máquinas e ferramentas, com o fim de manter o seu bom estado de funcionamento.

Lubrificador de automóveis-lavador. — Proceda à lubrificação de veículos automóveis, mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos veículos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Maçariqueiro. — Corta metais por meio de maçaricos de oxi-acetileno ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

Malhador. — Manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal que previamente foi aquecido para conseguir as peças pretendidas.

Manuseador de explosivos. — Faz misturas dos materiais explosivos, enche cartuchos, introduz as cápsulas e pode transportar materiais explosivos.

Maquinista de motor e compressor. — Vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática para serem aplicadas em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extracção. — Manobra e vigia uma máquina de extracção num poço vertical ou

inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos da exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equipamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marceneiro. — Faz acabamentos em móveis e outras peças de carpintaria, montagem e fabricação dos mesmos.

Marteleiro. — Executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidas, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo.

Marteleiro de carvão. — Interpreta os diagramas de fogo e executa-os abrindo furos, utilizando ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas, para a introdução de explosivos. Dispara as pegas e carrega o escombro resultante com os meios postos ao seu dispor. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro especializado. — Além de executar as funções inerentes ao marteleiro, manobra *Jumbos* e outras máquinas especializadas de perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação.

Mecânico de automóveis. — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, procedendo à sua experimentação.

Medidor. — Determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise de projectos e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra *in loco*, efectua autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor de topografia. — Exerce a sua actividade na carreira de topografia e realiza a determinação de valores de comprimento com fitas métricas simples (perfis, curvas de nível, etc.). Dá testemunho de pontos significativos do terreno sob o ponto de vista topográfico, podendo ainda realizar as tarefas de porta-mira.

Mineiro. — Desmonta minérios ou outras substâncias minerais, em minas de lavra subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Procede, também, quando se torna necessário, ao saneamento e entivação das galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração.

Mineiro de carvão. — Desmonta o carvão utilizando os meios ao seu dispor e que melhor se adaptem ao local, ao serviço e à estrutura com ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas. Efectua avanços, abatimentos, reveste as escavações efectuadas, como substitui o revestimento danificado, quando necessário. Abre furos para a introdução de cargas explosivas, carrega os furos e dispara as pegas.

Montador-ajustador de máquinas. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedem à rascagem das peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros). — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pelas cargas que transporte, orientando também a carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — Conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetas sobre carris em minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetas, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos com o fim de os purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — Vigia, mantém e conserva as bombas com accionamento eléctrico, mecânico, pneumático ou outro destinadas à condução de quaisquer líquidos ou polpas.

Operador de cabo aéreo. — Vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas destinadas ao transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — Prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador, através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização

dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta principalmente por canais de lavagem, gigas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtração. — Vigia e controla o funcionamento do circuito de espessamento de sólidos, clarificação de águas e enxugo por filtração; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de draga. — Vigia e controla o funcionamento da secção de tratamento hidrogravítico instalado na draga; faz mudança de cabos de amarração e manobras e suas ancoragens; auxilia o draguista nos trabalhos necessários para manter o funcionamento da draga.

Operador de flutuação. — Vigia o funcionamento de uma secção de concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — Vigia e regula a alimentação e o funcionamento de uma instalação ou secção composta (conforme as substâncias a tratar) por britadores, moinhos, crivos, transportadores, ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral a determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador heliográfico. — Predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de jacto de água. — Manobra as agulhetas para desmonte de minério a jacto de água.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — Manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise borer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de preparação de lousas escolares. — Opera máquinas de preparação de lousas escolares.

Operador mecanográfico. — Manobra com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operador de painel. — Por meio de painel concentrado de comando, vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadoras, controladoras de densidade, divisores de caudais, etc.

Operador de secagem, de calcinação ou de ustulação. — Vigia e assegura o funcionamento de uma acção destinada a secagem, calcinação ou ustulação de minério ou de outras substâncias minerais, mantendo a temperatura conveniente para cada caso.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — Opera e conserva as máquinas e aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura de registos e dados.

Operador de «telex». — Recebe e expede comunicações por *telex*. Procede ao arquivo das cópias das comunicações expedidas.

Operador de tratamento químico. — Procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulação e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Paquete. — É o menor que presta o serviço enumerado para a categoria de contínuo.

Pedreiro-cimenteiro-trolha. — Exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pedreiro de mina. — Executa todo o tipo de alvenarias, estruturas de betão e respectivas cofragens, incluindo a preparação e colocação de armaduras, podendo utilizar máquinas de fabrico, aplicação e projecção de betões e argamassas.

Pesador. — Procede à pesagem dos produtos de extracção ou preparados nas oficinas e os materiais adquiridos ou fornecidos para utilização, mantendo registos apropriados.

Pinche. — É o menor cuja actividade se traduz no transporte de pequenas ferramentas, transmissão de mensagens e outros pequenos trabalhos que não exijam grande esforço físico.

Pintor. — Predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant) a sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acom-

panha e controla a sua concretização em obra, de modo a fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Polidor. — Faz a polidura da lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas; carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda, e procede à sua manutenção mais simples.

Porta-mira. — Tem como função principal assinalar os pontos escolhidos pelo topógrafo, colocando a mira em posição correcta de leitura, colaborando assim nas brigadas de topografia; tem sensibilidade para avaliar a delicadeza dos instrumentos que transporta, precavendo-os de possíveis danos e ajuda na medição dos elementos lineares com o medidor.

Porteiro. — Atende visitantes e recebe a correspondência, mantendo-se permanentemente na portaria da empresa controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

Praticante. — Prepara-se para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

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

Preparador de madeira. — Prepara à superfície madeiras para serem empregues no escoramento e revestimento de galerias, poços e outras escavações, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Preparador de pastas refractárias e eléctrodos. — Lança a pasta no eléctrodo previamente amolecida por aquecimento, com queimador a gasóleo. Prepara também por quecimento a mistura de pasta ou carvão com alcatrão para fazer o refractário das cubas do forno, servindo-se de um pilão pneumático para endurecimento do mesmo refractário.

Programador de informática. — Transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador (programa) e para os operadores (condições de utilização do programa).

Rachador de lousa. — Racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Raspador-decapador. — Retira, por meio de ferramentas manuais ou mecânicas, do produto saído do forno, todó o refractário e escória, podendo também servir-se na parte final de um jacto de grenalha. Procede também à fragmentação grosseira por intermédio de martelo-pilão (bate-estacas).

Registador (topógrafo). — Executa todos os trabalhos de medidor e anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e extremas cadastrais.

Roleiro. — (Ver safreiro.)

Safreiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — Carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior, quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estufas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizr comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

Secretário de 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 diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Serrador de lousa. — Corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas, por meio de serra mecânica.

Serrador mecânico. — Manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

Serrador de serra circular ou de fita. — Regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeiras por serragem. Muda as folhas das serras partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nestas categorias os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — É o serralheiro com conhecimentos de electricista que se dedica fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, trolley ou baterais, procedendo também à carga das baterias de tracção quando existirem.

Serralheiro mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente-chefe de hospital ou posto de socorros. — Para além de desempenhar as funções próprias dos serventes de hospital ou posto de socorros, pode ser responsabilizado pela direcção, fiscalização e contróle de outros serventes.

Servente de hospital ou posto de socorros. — Presta aos doentes os cuidados que estes lhe solicitem e são da sua competência, a qual será definida em cada hospital ou posto de socorros, colabora com o pessoal de enfermagem na prestação de cuidados de higiene aos doentes, desempenhando outros serviços no interior do hospital de acordo com as normas internas, nomeadamente limpeza geral das instalações.

Servente de limpeza. — Proceda a limpezas e quando necessário executa funções de indiferenciado, salvo, neste caso, se for do sexo feminino.

Sinaleiro de elevador. — (Ver arreador-sinaleiro.)

Soldador. — Utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executam soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — Prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — Executa furos de sonda (sondagem), a partir da superfície ou interior, para recolha de testemunhos das formações geológicas subjacentes, para pesquisas e aproveitamento de águas ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios.)

Subchefe de secção. — Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, coadjuva o chefe de secção e substitui este nos seus impedimentos.

Técnicos de contas. — (Ver contabilista.)

Técnico fabril. — Tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Técnico de prevenção. — (Ver encarregado de segurança.)

Técnico de radiologia. — Obtém radiografias utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e intensidade da penetração da radiação; prepara os reagentes na câmara escura, revela, fixa e seca as radiografias obtidas. Faz ainda o registo dos trabalhos executados.

Técnico de serviço social. — Com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora com os indivíduos e os grupos na resolução dos problemas de integração social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; intervém na resolução dos problemas decorrentes das deficiências de equipamentos sociais; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solici-

tado, em grupos de comissões sindicais, comissões de trabalhadores e outras, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Telefonista. — Ocupa-se principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Tirocinante. — Coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Topógrafo. — Concebe, prepara e 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 expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa, ou ainda por poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográficos-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Instala no terreno 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 trabalhos realizados (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — Colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas, quer ainda através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programados e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas) até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — Opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Proceda também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Trolha. — (Ver pedreiro-cimenteiro-trolha).

Tubista. — Monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vagoneiro. — (Ver safreiro).

Vigilante. — Dirige, subordinado ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — Tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou mate-

riais afins ou ainda revestir peças metálicas, utilizando máquinas apropriadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista-técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador projectista.

Nível III:

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de máquinas de abrir chaminés.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Guarda-livros.
Planificador.
Programador.
Técnico fabril.
Técnico de serviço social.
Topógrafo de 1.^a

Nível IV:

Chefe de grupo — chefe de equipa.
Chefe de turno de operação (informática).
Correspondente em línguas estrangeiras.
Cozinheiro-chefe.
Draguista.
Encarregado de vigilância e sanidade.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
Ajudante de guarda-livros.
Ajudante técnico de farmácia.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Bombeiro-chefe.
Caldeireiro especializado.
Canalizador especializado.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos — escalão II.
Ecónomo.
Entivador especializado.
Enfermeiro.
Estivador especializado.
Escriturário principal.
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.
Ferreiro ou forjador especializado.
Forneiro especializado.
Fresador especializado.
Fundidor especializado.
Fundidor-moldador especializado.
Maquinista do poço de extracção especializado.

Marteleiro de carvão de 1.^a
Marteleiro especializado.
Mecânico de automóveis especializado.
Mineiro de carvão de 1.^a
Mineiro especializado.
Montador-ajustador de máquinas especializado.
Operador de computador.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de máquinas de contabilidade especializado.
Operador mecanográfico especializado.
Pedreiro de mina especializado.
Serrador mecânico especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Técnico de radiologia.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível VI:

Afiador-rectificador de serras.
Analista de 1.^a
Artista de lousas de 1.^a
Arreador sinaleiro.
Assentador de via de 1.^a
Auxiliar de departamento de estudos de 1.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a
Barqueiro.
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Caldeireiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de moldes de 1.^a
Carregador de fogo — atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
Controlador.
Correio de 1.^a
Correspondente em língua portuguesa.
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de estudos — escalão I.
Desenhador de topografia com mais de seis anos.
Electricista (oficial).
Entivador de 1.^a
Escriturário de 1.^a
Escombrador — saneador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Forneiro de 1.^a
Fresador de 1.^a
Fundidor de 1.^a
Fundidor-moldador manual de 1.^a
Guincheiro de 1.^a
Maquinista do poço de extracção.
Marceneiro de 1.^a
Marteleiro de 1.^a
Marteleiro de carvão de 2.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mineiro de 1.^a
Mineiro de carvão de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Motorista de locomotivas de 1.^a
Motorista de pesados.

Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a
Operador mecanográfico.

Adenda

Operador de meio-denso. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar minério pelo sistema meio-denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento que lhe é confiado, tais como correias de arrasto, mesas vibratórias, *bates*, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-silicos, painéis de *contrôle* de densidades, classificadoras, *thinners* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
Pedreiro de mina de 1.^a
Pesador de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 1.^a
Serrador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Sondador de 1.^a
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico de 1.^a
Tubista de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível VII:

Analista de 2.^a
Aplainador.
Apontador de 1.^a
Artista de lousas de 2.^a
Assentador de via de 2.^a
Auxiliar de departamento de estudos de 2.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Caldeireiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Carpinteiro de moldes de 2.^a
Cobrador — Empregado de serviços externos.
Colhedor — Preparador de amostras.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
Conferente.
Correio de 2.^a
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução — Escalão II.
Desenhador de topografia de 3 a 6 anos.
Entivador de 2.^a
Escombrador-saneador de 2.^a
Escolhedor de carvão.
Escriturário de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Forneiro de 2.^a
Fresador de 2.^a
Fundidor de 2.^a
Fundidor-moldador manual de 2.^a
Funileiro-latoeiro.
Guincheiro de 2.^a
Maçariqueiro.

Malhador.
Maquinista de motor ou de compressor.
Marceneiro de 2.^a
Marteleiro de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mineiro de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista de locomotiva de 2.^a
Operadores de:

Apuramento de concentrado de 1.^a
Bomba.
Cabo aéreo.
Concentração hidrográvica de 1.^a
Decantação e filtragem de 1.^a
Draga de 1.^a
Flutuação de 1.^a
Fragmentação e classificação de 1.^a
Jacto de água de 1.^a
Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
Máquinas de contabilidade de 2.^a
Painel.
Secagem de calcinação ou de ustulação de 1.^a
Telex.

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a
Pedreiro de mina de 2.^a
Pesador de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 2.^a
Praticante de marteleiro de carvão.
Praticante de mineiro de carvão.
Preparador de madeira.
Preparador de pasta para refractários e electrodos de 1.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Raspador-decapador de 1.^a
Serrador de lousas.
Serrador mecânico de 2.^a
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Servente-chefe do hospital ou posto de socorros.
Soldador de 2.^a
Soleteiro de lousas.
Sondador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Tubista de 2.^a
Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Afiador de barrenas.
Ajudante de forneiro.
Ajudante de motorista.
Apontador de 2.^a
Atarraxador.
Auxiliar de consultório — Recepcionista de consultório.
Britador.
Caixa de balcão.
Caixeiro de 3.^a
Caldeireiro de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de moldes de 3.^a

Carregador de baterias de tracção.
Cortador de árvores.
Costureira.
Desenhador de execução — Escalão 1.
Desenhador de topografia até três anos.
Dumperista.
Escolhedor-classificador de 1.^a
Escriturário de 3.^a
Ferramenteiro.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Forneiro de 3.^a
Fresador de 3.^a
Fundidor de 3.^a
Fundidor-moldador manual de 3.^a
Jardiñeiro.
Lampista.
Lubrificador.
Lubrificador de automóveis/lavador.
Marceneiro de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Medidor de topografia.
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Operadores de:

Apuramento de concentrados de 2.^a
Concentração hidrogravítica de 2.^a
Decantação e filtragem de 2.^a
Draga de 2.^a
Flutuação de 2.^a
Fragmentação e classificação de 2.^a
Jacto de água de 2.^a
Máquinas de preparação de lousas escolares.
Secagem de calcinação ou ustulação de 2.^a
Sondagens de exploração (sal-gema).

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a
Pesador de 3.^a
Pintor de 3.^a
Praticantes de:

Aplainador.
Artista de lousas.
Assentador de via.
Auxiliar de departamento de estudos.
Auxiliar de departamento de geologia.
Carregador de fogo/atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
Entivador.
Escombrador-saneador.
Guincheiro.
Maquinista do poço de extracção.
Marteleiro.
Mineiro.
Motorista de locomotiva.
Pedreiro de mina.
Polidor.
Rachador de lousa.
Serrador de lousa.
Sondador.
Tubista.

Pré-oficial (electricista) do 2.^o ano.
Preparador de pasta para refractários e eléctricos de 2.^a
Raspador-decapador de 2.^a
Safreiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível ix:

Aprendiz de construção civil e madeiras até dois anos.
Auxiliar de cozinha.
Contínuo.
Embalador/acondicionador.
Empregado de refeitório.
Escolhedor-classificador de 2.^a
Escombreiro-indiferenciado.
Guarda.
Porta-mira.
Porteiro.
Praticante de:
Escritório do 2.^o ano.
Maquinista de motor ou compressor.
Metalúrgico do 2.^o ano.

Pré-oficial (electricista) do 1.^o ano.
Servente de hospital ou posto de socorros.

Nível x:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
Aprendiz de construção civil e madeiras até um ano.
Lavadeira/engomadeira.
Operador heliográfico do 2.^o ano.
Praticantes de:
Auxiliar de departamento de estudos.
Auxiliar de departamento de geologia.
Escritório do 1.^o ano.
Metalúrgico do 1.^o ano.

Servente de limpeza.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
Tirocinante de desenhador de topografia do 2.^o ano.

Nível xi:

Ajudante de electricista do 1.^o ano.
Operador heliográfico do 1.^o ano.
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano.
Tirocinante de desenhador de topografia do 1.^o ano.

Nível xii:

Aprendiz do 4.^o ano ou 17 anos.
Paquete do 4.^o ano ou 17 anos.
Pinche do 4.^o ano ou 17 anos.

Nível xiii:

Aprendiz do 3.^o ano ou 16 anos.
Paquete do 3.^o ano ou 16 anos.

Nível xiv:

Aprendiz do 2.^o ano ou 15 anos.
Paquete do 2.^o ano ou 15 anos.

Nível xv:

Aprendiz do 1.^o ano ou 14 anos.
Paquete do 1.^o ano ou 14 anos.

ANEXO III

**Enquadramento das categorias, para efeitos estatísticos, em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)**

Níveis

1 — Quadros superiores	Analista de sistemas, contabilista, chefe de serviços.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos: guarda-livros, chefe de secção. 2.2 — Técnicos de produção e outros: capataz geral, encarregado geral, técnico de serviço social, encarregado de segurança, planificador.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	Encarregado de sector, enfermeiro-coordenador, chefe de grupo, capataz de piso ou sector, encarregado de sector, vigilante, encarregado de máquinas de abrir chaminés, encarregado de vigilância ou sanidade, cozinheiro-chefe, draguista, subchefe de secção, chefe de turno de operação (informática).
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros: correspondente em línguas estrangeiras, enfermeiro, escriturário principal, secretário de direcção, técnico de radiologia, programador. 4.2 — Produção: assistente operacional, desenhador-projectista analista, topógrafo, técnico fabril.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos: caixa, escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, operador de <i>telex</i> , operador de computador. 5.2 — Comércio: ajudante técnico de farmácia, caixeiro. 5.3 — Produção: auxiliar de departamento de estudos, bombeiro-chefe, caldeireiro, marteleiro, sondador, canalizador, carpinteiro, estucador, desenhador, electricista, ferreiro-forjador, fresador, mecânico, pedreiro-cimenteiro-trolha, pintor, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico, tubista, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, entivador, marceneiro, mineiro, topógrafo auxiliar, apontador, afiador-rectificador de serras, carregador de fogo, guinchero, maquinista de poço de extracção, motorista de locomotiva, forneiro, correeiro, funileiro, maquinista de motor ou compressor, controlador, fundidor, montador-ajustador de máquinas, operador de máquinas de abrir chaminés, vulcanizador, fundidor-moldador manual, arreador do poço de extracção. 5.4 — Outros: ecónomo, cozinheiro, motorista, fiel de armazém, barqueiro.
6 — Profissionais semiqualficados	6.1 — Administrativos, comércio e outros: cobrador, auxiliar de consultório, ajudante de motorista, conferente. 6.2 — Produção: assentador de via, operador de bomba, colhedor-preparador de amostras, pesador, serrador de serra circular ou de fita, serrador mecânico, polidor de lousas, arreador-sinaleiro, aplainador, maçariqueiro, lampista, malhador, operadores de apuramento de concentrados, cabo aéreo, concentração hidrogravítica, decantação e filtragem, draga, flutuação, fragmentação e classificação, jacto de água, painel, secagem de minério, separação magnética ou electromagnética, operador de máquinas de preparação de lousas escolares, operador de sondagens de exploração (sal-gema), operador de tratamento, químico, preparador de madeira, preparador de pastas para refractários e eléctrodos, rachador de lousa, soleteiro de lousa, escolhedor-classificador, registador de topografia, serrador de lousa, raspador, atarraxador, carregador de baterias, dumperista, ferramenteiro, lubrificador de automóveis, lubrificador, afiador de barrenas, costureira, jardineiro, cortador de árvores, escolhedor de carvão, safreiro.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros: contínuo, empregado de refeitório, guarda, porteiro, servente de posto, servente de hospital, servente ou indiferenciado, servente de limpeza, lavadeira, embalador. 7.2 — Produção: britador, pinche, porta-mira.
Prática e aprendizagem	
A — Praticantes e aprendizes	Praticantes, paquetes, aprendizes.

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

- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real.
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul.
- Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que representamos os sindicatos a seguir indicados no CCTV — Indústria Extractiva:

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Braga.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Coimbra.
- Sindicato da Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas de Leiria.

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa.
- Sindicato dos Trabalhadores das Ind. de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marcenaria e Cantaria do Distrito de Santarém.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal.
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo.
- Sindicato da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Vila Real.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda.
- Sindicato da Construção Civil, Serrações de Madeiras, Carpintaria e Marcenaria de Chaves.
- Sindicato dos Marceneiros e Oficinas Correlativas do Distrito de Braga.
- Sindicato dos Trabalhadores das Serrações de Madeira do Distrito de Braga.
- Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Leiria.
- Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém.
- Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 30 de Junho de 1980.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal declara que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Alentejo.
- Sindicato dos Metalúrgicos de Braga.
- Sindicato dos Operários Metalúrgicos do Distrito de Bragança.
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco.
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra.
- Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Faro.
- Sindicato dos Metalúrgicos do Funchal.
- Sindicato dos Operários Metalúrgicos do Distrito da Guarda.
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa.
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria.
- Sindicato da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Portalegre.
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal.

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Santarém.
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Viana do Castelo.
Sindicato dos Metalúrgicos de Viseu.
Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Vila Real.

Secção de Famalicão do Sindicato dos Metalúrgicos de Braga.
Secção de Guimarães do Sindicato dos Metalúrgicos de Braga.

Depositado em 4 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 225/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e o Sínd. dos Engenheiros Técnicos do Norte e outro — Alterações

Entre a Associação dos Comerciantes do Porto e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante é acordado alterar a cláusula 12.ª, n.º 10, do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1977, bem como a cláusula 47.ª e anexo II, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, que passou a ter a seguinte redacção:

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 12.ª

(Remunerações certas mínimas)

Ponto 10 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 47.ª

(Retroactividade)

A tabela estabelecida neste contrato e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Junho de 1980.

ANEXO II

Remunerações mínimas para os trabalhadores profissionais de engenharia:

Profissional de engenharia, grau 5	40 000\$00
Profissional de engenharia, grau 4	35 000\$00
Profissional de engenharia, grau 3 (a)	31 000\$00
Profissional de engenharia, grau 2	26 000\$00
Profissional de engenharia, grau 1-C	21 000\$00
Profissional de engenharia, grau 1-B	19 000\$00
Profissional de engenharia, grau 1-A	17 000\$00

(a) Os profissionais de engenharia enquadrados neste grupo recebem mais 2500\$ no caso de exercerem funções de chefia num sector autónomo.

Notas

1 — Os profissionais de engenharia ligados aos sectores de vendas e que não auferam comissões terão a sua remuneração base acrescida de 2000\$.

Porto, 7 de Julho de 1980.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

*Ernesto Teixeira Dias,
Luís da Rocha Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*(Assinatura ilegível.)
José António Machado Diogo.*

Pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Fernando Paixão Sousa Paulino.

Depositado em 7 de Agosto de 1980, a fl. 86 do livro n.º 2, com o n.º 226/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Setúbal e outra
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros**

Cláusula preliminar

1 — A redacção das presentes alterações ao CCTV produzirá efeitos desde 1 de Fevereiro de 1980.

2 — A referida redacção do CCTV estará em vigor pelo prazo de doze meses.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área, âmbito, vigência e denúncia)

Este contrato de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas do comércio representadas pelas associações patronais e todas as empresas outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

2 — A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

3 — A ausência de resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

4 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 4.^a

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.^a

(Comissões sindicais, intersindicais de empresa e delegados sindicais)

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer

normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2— Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3— Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

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

5— Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos n.ºs 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no n.º 4.

6— Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da IT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais,

contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.ª

(Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa)

1— As comissões sindicais, intersindical e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeram com aviso prévio; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2— A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3— As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.ª

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.ª

1— Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2— Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3— Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4— Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos,

decomrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.ª

(Classificação profissional)

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.ª

(Condições de admissão e promoções obrigatórias)

1 — As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade.

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de Setembro de 1973, ou à data da admissão, em caso de se ter verificado posteriormente àquela data.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

b) Os estagiários logo que completem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe.

d) Os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe.

e) Os dactilógrafos logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores.

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT.

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos.

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria.

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo.

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente.

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá, obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior a esta.

m) O paquete, após três anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos.

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos.

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de doze meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período.

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D — Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

d) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se se encon-

trarem na 3.ª classe; estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe.

j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado.

p) Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um.

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F — Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe.

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) 14 anos para paquete;
- 2) 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos sendo do sexo masculino e 15 anos sendo do sexo feminino e as habilitações mínimas legais.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões desde grupo.

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem.

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos.

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo, nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

h) Em qualquer categoria o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

i) Em cada empresa o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até doze meses depois da entrada em vigor do presente contrato, desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria; em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe.

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Admissão — 18 anos de idade.

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia, radiotecnia/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente providos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do n.º 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

2 — a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina a desempenhar dentro do quadro da empresa.

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão.

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores será a título experimental pelo período máximo de quinze dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

4 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal, nos trinta dias seguintes à mesma se ter tornado efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de nascimento e de admissão e condições da sua admissão.

Cláusula 14.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatoriamente e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituído, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.ª

(Contratos a prazo)

1 — Enquanto se mantiver em vigor o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, o regime dos contratos a prazo será regulado por este decreto-lei.

2 — Se tal decreto-lei for revogado e a nova legislação o permitir, o regime dos contratos a prazo reger-se-á pelas disposições da cláusula anterior e pelas alíneas seguintes, na parte em que forem mais favoráveis para o trabalhador;

a) Os contratos a prazo são obrigatoriamente celebrados por escrito; se o não forem os trabalhadores admitidos são considerados efectivos;

b) Os contratos só poderão ser a prazo incerto, quando seja incerto o evento de que dependa o termo do contrato e deverão conter a justificação da incerteza do prazo; quando não contiverem esta justificação os contratos serão considerados como celebrados pelo prazo de seis meses;

c) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo, comunicará ao trabalhador, por escrito, tal denúncia, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita;

d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a prazo, mesmo antes do seu termo, desde que tal denúncia seja feita por forma escrita e com a antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 16.ª

(Relações nominais)

As entidades patronais elaborarão um mês após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho e anualmente os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas pela lei.

Cláusula 17.ª

(Quadros de pessoal)

1 — Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e

guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício dessas funções.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4 — Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

- Operador-adjunto — Caixeiro-ajudante.
- Operador de 2.ª — Terceiro-caixeiro.
- Operador de 1.ª — Segundo-caixeiro.
- Operador especializado — Primeiro-caixeiro.
- Operador-encarregado — Caixeiro chefe de secção.
- Encarregado de loja — Caixeiro encarregado.

6 — A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades, anexo II.

7 — As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante.

8 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9 — Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção um deles será obrigatoriamente caixeiro chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

10 — Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 1 desta cláusula.

11 — Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas fixas)

1 — As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizarem.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

- Diária (alimentação e alojamento) — 850\$;
- Dormida e pequeno almoço — 500\$;
- Almoço ou jantar — 200\$;

em alternativa poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4 — Sempre que um trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — As entidades patronais fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados (com funções idênticas aos de caixa de balcão) e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas de 500\$.

7 — As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

8 — Aos mínimos constantes da tabela a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser deduzida a alimentação e o alojamento efectivamente prestados, cujo valor poderá atingir metade do vencimento, mas nunca mais do que 2000\$.

Cláusula 19.ª

(Incapacidade económica e financeira das empresas)

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

- a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

- b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;
- c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluindo peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento da recepção do relatório;
- d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;
- e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;
- f) Terminados os prazos referidos na alínea e), a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;
- g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;
- h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de trinta dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;
- i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial, criada pelo Decreto-Lei n.º 822/76, de 12 de Novembro;
- j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;
- l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.ª

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

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

Cláusula 21.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 43.ª durar mais de cento e oito dias, o substituto manterá o direito à re-

tribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2 — Para efeitos de diuturnidades, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de Dezembro de 1970 no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares, e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de Abril de 1976.

3 — Para os cobradores a contagem de tempo terá início em 1 de Setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de Setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6 — Para os técnicos de desenho a contagem de tempo terá início em 1 de Fevereiro de 1980.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos doze meses.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço, na base de dois dias e meio por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Os profissionais que durante o ano tenham estado impedidos por doença, acidente ou serviço militar, desde que o período de ausência não tenha sido superior a seis meses, receberão o subsídio como se ao serviço se encontrassem. Uma vez que a ausência tenha excedido seis meses, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Os profissionais que sejam incorporados no serviço militar receberão um subsídio proporcional ao tempo prestado no ano da incorporação e, no caso de regresso, terão direito ao subsídio por inteiro, desde que durante esse ano não tenham estado ausentes do serviço por período superior a seis meses.

A não se verificar essa hipótese, ser-lhe-á pago o subsídio proporcional ao tempo de serviço.

6— O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de Dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

Cláusula 24.^a

(Horário de trabalho)

1— O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais, para todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores de escritório, que cumprirão trinta e nove horas de trabalho por semana, de segunda a sexta-feira, e dos técnicos de desenho que cumprirão trinta e sete horas e meia de trabalho por semana, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2— Aos sábados os trabalhadores do sector de vendas (caixeiros) apenas prestam serviço até às 13 horas, sem prejuízo dos trabalhadores já dispensados da prestação de trabalho ao sábado.

3— No mês de Dezembro os trabalhadores efectuarão quarenta e oito horas semanais de trabalho, de segunda a sábado, estabelecendo-se como compensação do trabalho prestado nas tardes de sábado, os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço, caso estes dias coincidam com os dias de descanso semanal a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos.

4— A compensação nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro far-se-á para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de Setembro a Dezembro.

5— Este acordo não altera os períodos diversificados de abertura e encerramento estabelecidos na base da legislação em vigor, desde que respeitem os princípios enunciados nos números precedentes, nem prejudiquem regimes mais favoráveis já em vigor decorrentes de disposição legal ou de convenção entre empresas e respectivos trabalhadores.

6— Não são abrangidos pelas normas expressas nos n.ºs 2 e 3 as empresas dos seguintes ramos de actividade: lotarias, floristas, tabacarias (para venda exclusiva de tabaco e jornais), agências funerárias e artesanato (exclusivamente).

7— Nas antevésperas de Natal e Ano Novo o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuído uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

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

9— O intervalo para o almoço será compreendido entre as 12 horas e as 16 horas, obrigatoriamente.

Cláusula 25.^a

(Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais)

1— Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2— O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

Cláusula 26.^a

(Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias)

1— Nestes estabelecimentos os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferente dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

- a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio dia complementar;
- b) De cinco em cinco semanas o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 27.^a

(Prestação de trabalho em dias de mercado local)

1— Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

- a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;
- b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 28.^a

(Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e Trafaria)

1— Nos meses de Maio a Setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2— O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 29.^a

(Trabalho por turnos)

1— Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3 — Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4 — Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5 — O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 900\$ mensais. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6 — O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21 horas ou tenham início antes das 7 horas da manhã é de 1500\$ mensais, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7 — A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

Cláusula 30.ª

(Mapas de horários de trabalho)

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários desde que afixados e contendo o carimbo e assinatura do Ministério do Trabalho de «aprovado».

5 — Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 31.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no n.º 3 da cláusula 24.ª

2 — Em princípio é abolido o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo, para o trabalhador.

4 — Por motivos de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não pode ir além das 22 horas e 30 minutos com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

5 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 32.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 100 % se o trabalho for prestado em dias normais;
- b) 200 % se o trabalho for prestado em feriados ou em dias de descanso semanal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 33.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 25 % até às 21 horas e de 50 % das 21 horas às 7 horas.

Cláusula 34.ª

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto a retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 35.^a

(Duração de 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 salvo o disposto na cláusula 41.^a deste CCTV.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4 — 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.

5 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorre 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.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias (de calendário) de férias.

7 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a trinta dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8 — As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9 — Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar, por escrito, a esta, até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias, não podendo a entidade patronal opôr-se ao gozo de férias na data fixada pelo trabalhador.

10 — Não se aplica a parte final do número anterior, sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos doze meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago no início das férias, salvo no caso de incorporação militar ou de cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data de verificação dos mesmos.

Cláusula 37.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — É considerado dia de descanso complementar o sábado ou tarde de sábado, excepto no mês de Dezembro, no que se refere aos trabalhadores caixeiros.

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

1 de Janeiro;
Segunda-feira posterior ao domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º 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.

E além destes o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

4 — Os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias, nos termos do n.º 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 38.^a

(Definição de faltas)

1 — Por falta considera-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 perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do 1.º período de trabalho, com excepção das que forem anteriormente previsíveis, as quais deverão ser participadas logo que prevista a sua concretização.

Cláusula 39.ª

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doenças;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e julgamento e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento, até cinco dias consecutivos de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parentes ou afins, no 1.º grau da linha recta;

e) Falecimento, até dois dias consecutivos de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

f) Parto da esposa ou companheira durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera;

h) Nos dias da inspecção militar;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

j) O tempo despendido pelos trabalhadores para efeitos de doação de sangue, assim como o período de repouso, após a dádiva.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 40.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas a que se referem as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas na alínea a) quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e as da alínea b), que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 6.ª

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 41.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 39.ª, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4 — Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ordenado mensal} : 8}{30}$$

Cláusula 42.ª

(Dispensas)

1 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovativo de impossibilidade.

2 — A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador (impresso modelo anexo iv).

3 — Se a entidade patronal não der conhecimento da sua decisão até ao início do período de dispensa, tal silêncio equivale à sua autorização.

Cláusula 43.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da efectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 44.ª

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 45.^a

(Justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3 — O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 46.^a

4 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

- 1) Por parte da entidade patronal:
 - a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
 - b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
 - c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
 - d) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
 - e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
 - f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.
- 2) Por parte dos trabalhadores:
 - a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
 - b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
 - c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 51.^a;
 - d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a;
 - e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
 - f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
 - g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;
 - h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 46.^a

(Despedimento)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula dá direito à reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

4 — No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5 — Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador este terá direito a receber o triplo das indemnizações previstas no n.º 3 desta cláusula.

6 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de nomear comissões *ad hoc* para investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 47.^a

(Exercício do poder disciplinar)

1 — Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de trinta dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

3 — Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de quinze dias após a recepção da comunicação da acusação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador, se for caso disso.

5 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal

funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

6— Quando ocorrer o indicado no n.º 5 desta cláusula, o sindicato a que o trabalhador pertence será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.ª

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 49.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;
- 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 mútuo acordo escrito;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Não levantar obstáculos ao exercício de funções dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões de conciliação e julgamento ou outras a elas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os pro-

fissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 50.ª

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;
- f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;
- h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas furtivas ou de força maior;
- m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;
- n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 51.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador pressão para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 50.^a

2 — Se a transferência a que se refere a alínea d) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 46.^o, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 52.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato 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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos dozes meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 53.^a

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 54.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

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

2 — 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.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 55.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Ao pagamento de despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições.

Cláusula 57.^a

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

(Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações)

1 — São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 59.^a

(Grandes deslocações no continente)

1 — As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 175\$ diários;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do n.º 3 da cláusula 18.^a;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como horas extraordinárias;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

(Deslocações para as ilhas adjacentes e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) A vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;
- b) A ajuda de custo de 600\$ diários, mais o pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição, de dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação, seguidos ou interpolados.

2 — O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido 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 de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito,

para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de meia hora cada um por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até doze meses após o parto.

A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de quarenta e quatro horas, durante o período de gravidez;

g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 62.^a

(Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto)

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A incobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.^a, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

SECÇÃO III

Cláusula 63.^a

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas;

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

SECÇÃO IV

Cláusula 64.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos, durante mais de um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Cláusula 65.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as dimensões verificadas.

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

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante cento e oitenta dias por ano.

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

1) A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores;

2) Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

(Sanitários e vestiários)

O estabelecimento com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 68.^a

(Trabalho com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos)

1 — Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2 — A empresa colocará o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3 — A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Cláusula 69.^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 50 % da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;
- d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

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

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

(Quotização)

(Correspondente à antiga cláusula 61.^a, não negociada.)

Cláusula 71.^a

(Direitos adquiridos)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos,

designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 72.^a

(Comissões paritárias)

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

5 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXOS

- I — Definição de categorias.
- II — Quadro de densidades.
- III — Quadro de vencimentos.
- IV — Documento de dispensa ou tomada de conhecimento.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A — Caixeiros

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

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

Embalador. — É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

Caixa. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou primeiro-caixeiro.

Operador de supermercados. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

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

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade. Pode aceitar encomendas.

Expositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, veri-

fica a acção dos seus inspecionandos pelas notas de encomenda, ascultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

Encarregado de portaria. — É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade. — É o trabalhador que dirige a secção de contabilidade, quando esta não constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos,

toma as disposições necessárias para levantamentos e 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 alterações financeiras.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

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

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilógrafo em lingua portuguesa e estrangeira. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; repara os ordinogramas

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 sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões 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 perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar 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 operações de contabilidade.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime por vezes papéis, matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

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

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

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

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica, referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocução por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo; faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota. — Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata: a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força mortiz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador. — É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Grupo F — Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário/a. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

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

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de men-

sagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e officios correlativos

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador/a de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador/a de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador/a. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro/a de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro/a de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação do ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma,

crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador. — É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomos, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz. — É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Servente ou trabalhador indiferenciado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *standes* de vendas, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis* ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetas, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda e perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas

de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existências de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de *contrôle* necessárias.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, co-

pos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas do serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

Grupo J — Cobradores

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

Grupo L — Técnicos de desenho

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, recebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para-isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos mate-

riais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Operador encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador-ajudante. — É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo E

Encarregado de metalúrgicos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

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

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

Grupo H

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

ANEXO II

Quadros de densidades

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
Segundo-caixeiro	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	
Terceiro-caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	7	7	7	7	

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	-	-	-	1	2
Segundo-escriturário	-	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

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

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-officiais;

b) O número de pré-officiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Classes das categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	-	-	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	-	-	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verificarem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I

Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	-	-	-	-	-	-	-	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	-	-	-	-	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª ...	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª ...	-	-	1	2	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3.ª ...	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categoria	Vencimento
I	Praticante do 1.º ano (com.)	5 250\$00
	Aprendiz do 1.º ano (elect.)	
	Aprendiz do 1.º ano (metal.)	
	Paquete do 1.º ano (vig. e limp.) ...	
	Aprendiz do 1.º ano (marc.)	

Nível	Categoria	Vencimento	Nível	Categoria	Vencimento
II	Praticante do 2.º ano (com.) Aprendiz do 2.º ano (elect.) Aprendiz do 2.º ano (metal.) Paquete do 2.º ano (vig. e limp.) ... Aprendiz do 2.º ano (marc.)	5 750\$00		riqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucata e apontador (menos de 1 ano) (metal.) Oficial (costura)	
III	Praticante do 3.º ano (com.) Aprendiz do 3.º ano (metal.) Paquete do 3.º ano (vig. e limp.) ...	6 250\$00	X	Colador de espuma para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro/a-controlador/a de 2.ª, costureiro/a de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, envernizador de 2.ª, polimecânico e à pistola de 2.ª, costureiro/a de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Cozinheira de 3.ª (hotel.) Cobrador de 2.ª (cobradores)	10 800\$00
IV	Praticante do 4.º ano (com.) Aprendiz do 4.º ano (metal.) Aprendiz do 1.º ano (c. civil) Aprendiz do 3.º ano (marc.)	6 500\$00			
V	Caixeiro-ajudante e operador Ajudante do 1.º ano (com.) Estagiário do 1.º ano (escrit.) Ajudante do 1.º ano (elect.) Estagiário do 1.º ano (costura) Aprendiz do 2.º ano (c. civil) Praticante do 1.º ano (marc.)	7 500\$00		Segundo-caixeiro, operador de 1.ª de supermercado, conferente, propagandista e demonstrador (comércio) Terceiro-escriturário e telefonista (escrit.)	
VI	Caixeiro-ajudante e operador Ajudante do 2.º ano (com.) Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (escrit.) Ajudante do 2.º ano (elect.) Praticante do 1.º ano (metal.) Estagiário do 2.º ano (costura) Aprendiz do 3.º ano (c. civil) Praticante do 2.º ano (marc.) Tirocinante do escalão I (t. des.) ...	8 200\$00		Ajudante de motorista (rodov.) ... Afinador de máquinas de 2.ª, reparador de 2.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metal de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª e maçariqueiro de 1.ª (metal.) Oficial especializado (costura) Pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª, assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil)	
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) Tirocinante do escalão II (t. des.) ...	9 250\$00		Colador de espuma para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para colchões de 1.ª, costureira de colchoeiro de 1.ª, enchedor de colchões e almofadas de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro/a-controlador/a de 1.ª, costureiro/a de estofador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro/a de decoração de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor manual de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª, montador de móveis por elementos de 1.ª (marc.) Empregado de mesa de 2.ª, empregado de balcão, cozinheiro de 2.ª e empregado de <i>snack</i> (hotel.) ... Cobrador de 1.ª Desenhador e medidor orçamentista com menos de três anos (t. des.)	11 500\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (escrit.) Costureira e bordadora (costura) ... Servente de limpeza (vig. e limp.) ... Praticante do 2.º ano (c. civil)	9 500\$00	XI		
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.) ... Pré-oficial do 1.º ano (elect.) Praticante do 2.º ano (metal.) Contínuo, porteiro, guarda e vigilante (vig. e limp.) Servente (c. civil) Auxiliar de cozinha, copeiro (hotel.)	10 000\$00			
X	Terceiro-caixeiro e operador de 2.ª (supermercados) e caixa de balcão (com.) Pré-oficial do 2.º ano (elect.) Afinador de máquinas de 3.ª, reparador-afinador de 3.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª e mecânico de máquinas de escritório de 3.ª Montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metal de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maça-	10 800\$00			
			XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado super , caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado.	12 000\$00

Nível	Categoria	Vencimento
XII	<p>prospectador de vendas, expositor e fiel de armazém (comércio)</p> <p>Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade (até três anos), perfurador-verificador (até três anos), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador mecanográfico (até três anos) (escrit.)</p> <p>Oficial (elect.)</p> <p>Motorista de ligeiros (rodov.)</p> <p>Afinador de máquinas de 1.ª, reparador de 1.ª, montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metal de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª, apon-tador (mais de um ano) (metal.)</p> <p>Encarregado (vig. e limp.)</p> <p>Pintor de 1.ª, estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, assentador de revestimentos de 1.ª e pedreiro de 1.ª (c. civil)</p> <p>Pintor-decorador de 1.ª, estofador de 1.ª, polidor manual de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª e entalhador de 1.ª (marc.)</p> <p>Empregado de mesa de 1.ª e cozinheiro de 1.ª (hotel.)</p> <p>Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.)</p>	12 000\$00
XIII	<p>Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico (mais de três anos), perfurador-verificador (mais de três anos), esteno-dactilógrafo/a em língua estrangeira e ajudante de guarda-livros, operador de máquinas de contabilidade (menos de três anos) (escrit.)</p> <p>Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.)</p>	12 500\$00
XIV	<p>Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado (super.) e encarregado de armazém (comércio) ...</p> <p>Correspondente em língua estrangeira (esc.)</p> <p>Encarregado (elect.)</p> <p>Motorista de pesados (rodov.)</p> <p>Mestre (costura)</p> <p>Encarregado secção (c. civil)</p> <p>Encarregado secção (marc.)</p> <p>Chefe de <i>snack</i> e encarregado (hotel.)</p>	13 000\$00
XV	<p>Caixeiro encarregado, encarregado de loja (super.)</p> <p>Encarregado de portaria (super.) e inspector de vendas (comércio) ...</p> <p>Chefe de secção e guarda-livros (escrit.)</p> <p>Encarregado-geral (c. civil)</p> <p>Encarregado-geral (marc.)</p> <p>Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.)</p>	14 000\$00

Nível	Categoria	Vencimento
XVI	<p>Chefe de vendas, chefe de compras e encarregado-geral (comércio) ...</p> <p>Chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro e programador (escrit.)</p>	16 500\$00
XVII	<p>Gerente comercial (comércio)</p> <p>Chefe de escritório (escrit.)</p>	17 500\$00

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou, se o funcionário desejar receber em dinheiro, 1500\$.

Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Pela Associação dos Comerciantes de Setúbal:

Amadeu da Silveira Guedes.
Joaquim Manuel Barroca Pedro.
José Francisco Mendes Ramalho.

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes do Barreiro e Moita:

José António de Campos.
(Assinatura ilegível.)

Pe'lo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal:

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal:

Benjamin Nunes Leitão Carvalho.

Pe'lo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal:

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Agosto de 1980, a fl. 86 do livro n.º 2, com o n.º 227/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Aditamento

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo H

Servente ou trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, oficinas, arceiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categoria	Vencimento
XIV	Encarregado metalúrgico	13 000\$00

Setúbal, 5 de Julho de 1980.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal: —

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pela Associação dos Comerciantes de Setúbal:

Amadeu da Silveira Guedes.
(Assinatura ilegível.)
José Francisco Mendes Ramalho.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários:

Rosalino Egas Gonçalves Soeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal:

Benjamim Carvalho.

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros (in «Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1930) — Integração em níveis de qualificação.

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção conferida pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 490/79,

de 19 de Dezembro, procede-se à integração da profissão de escolhedor, constante do anexo II da convenção em epígrafe, no seguinte nível de qualificação:

6 — Profissionais semiquualificados	6.2 — Produção	Escolhedor.
---	----------------------	-------------

CCT para a ind. metalúrgica e metalomecânica («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979 — Deliberação da comissão paritária

Acta n.º 10

Aos 22 de Abril de 1980 reuniu-se na sede da AIMMN, sita na Rua de Guedes de Azevedo, 233, no Porto, a comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, tendo estado presentes, pela representação patronal, o Dr. António Teles Romão e José Horta de Melo, representantes efectivos, e os assessores Dr. Jorge Alves, Manuel Machado Júnior e João Baptista Ribeiro, e, pela representação sindical, os representantes efectivos, Álvaro António Branco e José Orfão, e os assessores António Gonçalves, Joaquim de Oliveira e José Carmindo Nunes das Neves.

Após se proceder à leitura e aprovação da acta da reunião anterior, foi dada entrada a um processo enviado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Setúbal, que ficou registado sob o n.º 21-CP.

Seguidamente foram apreciados os seguintes processos:

Processo n.º 14-CP. — Segundo o ponto de vista da representação patronal, há que estudar cuidadosamente o problema ocasionado com a

possível aceitação de novas profissões relacionadas com o subsector das cutelarias — as quais, segundo os assessores, vão ao encontro das realidades da indústria —, levando fundamentalmente em conta as dificuldades que daí poderão advir, em consequência de os escalões não se basearem no mesmo critério seguido pelo CCTV para a maioria das profissões por ele abrangidas. Em face destas razões, a representação patronal afirmou que só após proceder ao referido estudo se pronunciará acerca do assunto; procurará fazê-lo na próxima reunião.

Processo n.º 16-CP. — Foi deliberado criar a profissão de assistente de consultório, cuja definição e enquadramento constitui o anexo I à presente acta. Mais foi decidido enviar esta deliberação para publicação, nos termos e para os efeitos da cláusula 141.ª, n.º 3, do CCTV para a metalurgia e metalomecânica.

Processo n.º 18-CP. — A comissão deliberou considerar-se incompetente para apreciar o assunto,

já que a UTIC faz parte do sector automóvel, não estando vinculada ao CCTV para a metalurgia e metalomecânica.

Foram igualmente trocadas impressões acerca dos processos n.ºs 19-CP e 20-CP (1, 2, 3 e 4), embora não tenha sido tomada qualquer deliberação.

Por último, foi decidido marcar a próxima reunião para o dia 6 de Maio, pelas dez horas, na sede da AIMMN.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada.

ANEXO I

A acta n.º 10 da comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica

Assistente de consultório. — É o trabalhador que, no consultório médico da empresa, auxilia o médico, desempenhando tarefas que não exigem preparação técnica específica; recebe os doentes, a quem transmite instruções quando necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; esteriliza e arruma os instrumentos médicos utilizados na consulta.

A presente profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, grau 9.

Acta n.º 11

Aos 6 dias do mês de Maio de 1980 reuniu-se na sede da AIMMN, sita na Rua de Guedes de Azevedo, 233, no Porto, a comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, tendo estado presentes, pela representação patronal, o Dr. António Teles Romão e José Luís Horta de Melo, e, pela representação sindical, os representantes efectivos, Alvaro António Branco e José Órfão e os assessores António Gonçalves e Herculano Alves da Cunha.

Relativamente ao processo n.º 14-CP, que inclui os resultados do estudo profissional feito no subsector das cutelarias pela Associação Industrial das Cutelarias e pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos, tendo sido em devido tempo apresentados à comissão paritária para ratificação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a representação patronal referiu o seguinte:

Não têm nada a opor às definições de funções a que se chegou a consenso e concordam também com a carreira profissional do estampador a quente em malho de queda livre e do preparador de pasta abrasiva e massa para polimento de metais.

Estas duas profissões encontram-se definidas e enquadradas no anexo IV à presente acta, que, de acordo com a deliberação tomada, vai ser enviado para publicação, nos termos e para os efeitos da cláusula 141.ª, n.º 3, do CCTV para a metalurgia e metalomecânica.

Quanto à carreira profissional das restantes profissões, a representação patronal discordou porque, no seu entender, a carreira considerada teria implicações com o esquema existente no actual CCTV do sector; por sua vez, a representação sindical reafirmou a ne-

cessidade de aplicação ao subsector de cutelarias da referida carreira, por ser esta a que melhor se ajusta — adiantou —, disto fazendo prova a posição assumida pelos empresários das cutelarias.

Dado não se ter chegado a um acordo ficou esta matéria em suspenso até à próxima reunião, a qual foi marcada para o dia 3 de Junho.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada por encerrada.

ANEXO I

A acta n.º 11 da comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica

Estampador a quente em malho de queda livre. — É o trabalhador que, actuando com malho de queda livre, a quente ou a frio, procede à estampagem de peças metálicas. Para o efeito, procede à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina em que trabalha.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VII;
- 2.º escalão — Grau VIII;
- 3.º escalão — Grau IX.

Preparador de pasta abrasiva e massa para polimento de metais. — É o trabalhador que prepara a pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, misturando manualmente várias substâncias, utilizando para o efeito equipamento adequado, e procede à sua aplicação.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- Mais de dois anos — Grau IX;
- Até dois anos — Grau X.

Acta n.º 12

Aos 2 de Junho de 1980, pelas 9 horas e 30 minutos, efectuou-se na sede da AIMMN, sita na Rua de Guedes de Azevedo, no Porto, uma reunião da comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica.

Estiveram presentes as seguintes entidades:
Pelas associações patronais:

Representantes efectivos:

José Horta de Melo e Dr. António Teles Romão.

Assessores:

Dr. João Reis, Amílcar Reis, Osvaldo Sá, Manuel Machado Júnior e João Baptista Ribeiro.

Pelas associações sindicais:

Representantes efectivos:

Álvaro António Branco e José Órfão.

Assessores:

António Gonçalves e Herculano Alves Cunha.

Foram apreciados os processos seguintes:

Processo n.º 20-CP (1). — Não foi possível chegar a acordo, já que a representação patronal entende estar-se perante uma situação que deverá ser resolvida através da mera aplicação da cláusula 79.ª do CCTV, ao passo que a representação sindical entende que os trabalhadores referidos no processo deveriam ser considerados «trabalhadores de qualificação especializada», ou então deveria ser criada uma nova profissão que os abrangesse.

A representação patronal contra-argumentou com o facto de a actual pretensão dos trabalhadores não se justificar, uma vez que o assunto já tinha sido levado a tribunal, havendo uma sentença, já transitada em julgado, favorável à empresa onde existem tais trabalhadores. A representação sindical reserva-se o direito de voltar a tratar deste assunto quando o julgar conveniente.

Processo n.º 20-CP (2). — Foi decidida a criação de uma nova profissão, denominada «acabador de machos para fundição», cuja definição e respectivo enquadramento constam do anexo I à presente acta. Foi também decidido enviar esta deliberação para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos e para os efeitos do n.º 3 da cláusula 141.ª do CCTV para a metalurgia e metalomecânica.

Processo n.º 20-CP (3). — Após larga troca de impressões, foi decidido deixar este assunto para ulterior apreciação.

Processo n.º 20-CP (5). — Em virtude de a empresa ter afirmado que o assunto constante do processo em epígrafe estava em vias de resolução, a comissão deliberou não se pronunciar sobre ele, reservando-se todavia o direito de o fazer, caso tal resolução não viesse a verificar-se.

Processo n.º 14-CP. — Novamente se trocaram pontos de vista a respeito deste processo, embora não se tenha chegado a qualquer consenso, pelo que o assunto voltará a ser apreciado na próxima reunião da comissão.

Antes de se dar por encerrada a sessão, foi deliberado que a próxima se efectuará no dia 19 do corrente mês, na sede da AIMMN, pelas 10 horas.

ANEXO I

A acta n.º 12 da comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica

A comissão paritária deliberou criar a seguinte profissão:

Acabador de machos para fundição. — É o trabalhador que predominantemente elimina excessos de areia, detecta deficiências de fabrico e corrige pequenos defeitos em machos para fundição provenientes de moldação mecânica.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento:

- 1.º escalão — Grau IX;
- 2.º escalão — Grau X.

Acta n.º 13

Aos 18 dias do mês de Junho reuniu-se na sede da AIMMN, sita na Rua de Guedes de Azevedo, 233, no Porto, a comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica, tendo estado presentes, pela representação patronal, o Dr. António Teles Romão, José Luís Horta de Melo, Amílcar Reis, Osvaldo de Sá e Dr. João Reis, como assessores, e pela representação sindical, os representantes efectivos, Álvaro António Branco e José Órfão, e os assessores Herculano Alves da Cunha e José Carmindo Nunes das Neves.

Procedeu-se à análise e discussão do processo n.º 19-CP, relativo à classificação dos trabalhadores que procedem a desempenho de peças: na MDF — Tragal, utilizando máquinas para desempenho entre pontos com o auxílio de régua ou comparador, e na empresa Oliva, utilizando máquina própria para o acerto.

Esta comissão paritária foi de parecer não se justificar a criação de nova profissão como inicialmente foi proposto, dado que, de momento, trata-se de casos individualizados; contudo, dado que aos referidos trabalhadores lhes é exigida, pelo trabalho que realizam, uma qualificação superior à da profissão de desenhador que presentemente lhes é atribuída, é esta comissão de opinião que os referidos trabalhadores deverão ser classificados como trabalhadores de qualificação especializada e integrados no grau 8 do anexo II do contrato em vigor no sector da metalurgia e metalomecânica.

Em seguida apreciaram-se os seguintes processos:

Processo n.º 20-CP. — Operador de quadro de distribuição de areias para fundição.

Por sugestão da parte patronal ficou em suspenso para voltar a ser analisado na próxima reunião.

Recurso n.º 20-CP. — Distribuidor de metal em fusão.

Depois de longa discussão sem que se tivesse chegado a acordo, a parte sindical afirmou que, não se conseguindo acordo relativamente ao grau de enquadramento, deixará de haver interesse na criação da nova profissão, dada a equiparação, que, no seu entender, existe com a profissão de vazador.

Por sugestão da parte patronal ficou o processo em suspenso, para voltar a ser discutido na próxima reunião.

Passou-se depois à discussão das profissões das cutelarias, com base no estudo das profissões das cutelarias constantes do processo n.º 14-CP. Face à discordância da parte patronal relativamente a alguns aspectos desse estudo, o qual, no seu entender, devem ser discutidos no âmbito

do GERP, foram por isso alterados, tendo sido possível acordarem-se as profissões que se encontram definidas e enquadradas no anexo I à presente acta, que, de acordo com a deliberação tomada, vai ser enviado para publicação, nos termos e para os efeitos da cláusula 141.^a, n.º 3, do CCTV para a metalurgia e metalomecânica

Foi marcada a próxima reunião para o dia 2 de Julho e nada mais havendo a tratar foi a reunião dada por encerrada.

Pela Representação sindical:

Alvaro António Branco.
José Orfão.
Herculano Alves da Cunha.
José Carmindo Nunes das Neves

Pela Representação patronal:

António Telles Romão.
José Luís Horta de Melo.
Antbal Reis.
Oswaldo de Sá.
João Reis.

ANEXO I

A acta n.º 13 da comissão paritária emergente do CCTV para a metalurgia e metalomecânica

Cortador-prensador de peças de cutelaria. — É o trabalhador que, manobrando máquinas, tais como balancés, prensas ou outras máquinas apropriadas, corta, enforma e grava por estampagem, a quente ou a frio, peças de outelaria e similares, procedendo para o efeito à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina com que trabalha.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VIII;
- 2.º escalão — Grau IX;
- 3.º escalão — Grau X.

Laminador de cutelarias. — É o trabalhador que, operando em máquinas adequadas, procede à laminação, a quente ou a frio, de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres e outros objectos de uso doméstico e similares.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VIII;
- 2.º escalão — Grau IX;
- 3.º escalão — Grau X.

Limador-amolador de cutelarias (rebarbador). — É o trabalhador que, utilizando máquinas automáticas ou manuais, equipadas com abrasivos, desbasta, rectifica, afia, dá forma e alisa nas suas superfícies facas, garfos, colheres, tesouras, quebra-nozes, canivetes e outros objectos de uso doméstico e similares.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VIII;
- 2.º escalão — Grau IX;
- 3.º escalão — Grau X.

Polidor de cutelarias. — É o trabalhador que, manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede ao polimento de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes, canivetes e outros objectos similares normalmente destinados ao uso doméstico, utilizando, para o efeito, discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, sisal, pano e outros, procedendo à carga e descarga das máquinas utilizadas.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VIII;
- 2.º escalão — Grau IX;
- 3.º escalão — Grau X.

Cortador-afinador de peças de cutelaria. — É o trabalhador que procede à conjugação e montagem de cabos de madeira e outros materiais em facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes e outros objectos de cutelaria e similares normalmente destinados a uso doméstico ou industrial, procede à sua afinação, podendo detectar em simultâneo as deficiências de fabrico.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- 1.º escalão — Grau VIII;
- 2.º escalão — Grau IX;
- 3.º escalão — Grau X.

Embalador de cutelarias. — É o trabalhador que acondiciona as peças de cutelaria e similares em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, nomeadamente o de armazenamento ou de expedição, podendo proceder à sua limpeza, contagem e embrulho ou operar com máquinas simples de agrafar ou cintar manual ou mecanicamente, à colocação de etiquetas, assim como proceder à marcação por processo electrolítico.

Esta profissão terá o seguinte enquadramento no anexo II do CCTV para a metalurgia e metalomecânica:

- Mais de dois anos — Grau X;
Até dois anos — Grau XI.

Depositado em 4 de Agosto de 1980, a fl. 84 do livro n.º 2, com o n.º 218/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Deliberação da comissão paritária emergente do CCT para a ind. do tomate
(«Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 21, de 8 de Junho de 1978)

Aprovadas as seguintes categorias, definições e enquadramentos para a indústria em geral:

Grau 4:

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Grau 5:

Operador de estação de tratamento de água. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma estação de tratamento de água, executando as seguintes tarefas: recolha de amostras, operação de pré-cloragem, preparação dos reagentes, *contrôle* da água decantada e limpeza dos filtros.

Grau 7:

Caixeiro de 3.º:

Aprovadas as seguintes categorias, definições e enquadramentos para as empresas que produzem tomate em pó:

Grau 5:

Controlador de embalagem. — É o trabalhador que, dentro do sector de embalagem de produto atomizado, é o elo de ligação entre o grupo de trabalhadores e o imediato superior hierárquico.

Operador de produtos semiacabados. — É o trabalhador que, em ambiente apropriado, é responsável pela recolha do produto vindo da fabricação em tapete transportador; coloca o produto em embalagem provisória, dando-lhe seguimento para o armazém para a preparação definitiva. É responsável pela limpeza da respectiva máquina e instalação.

Grau 7:

Operador de alimentação do atomizador. — É o trabalhador que controla o abastecimento às torres de secagem e o funcionamento das respectivas máquinas e cuida da sua limpeza.

Operador de enchimento de caixas de pó de tomate. — É o trabalhador que dentro da sala de embalagem procede ao enchimento das caixas de pó de tomate.

Operador de máquina de abrir latas. — É o trabalhador que opera com a máquina de abrir latas e cuida da sua limpeza e boa conservação.

Operador de máquina de soldar sacos de plástico. — É o trabalhador que opera com uma máquina de soldar sacos de plástico.

Verificador de pesos. — É o trabalhador que verifica os pesos das caixas de pó de tomate.

Grau 8:

Operador auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o operador de alimentação ao atomizador na limpeza ao mesmo e às respectivas máquinas.

Foi acordado que no anexo I «Condições específicas», na parte referente ao grupo profissional «Trabalhadores de hotelaria», fosse integrado um ponto III, com a seguinte redacção:

O preenchimento da categoria de cozinheiro-chefe só poderá ser feito por trabalhadores munidos de carteira profissional.

Lisboa, 24 de Junho de 1980.

A Comissão Paritária:

Pela Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(As assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

Joaquim Emídio dos Santos.

Depositado em 7 de Agosto de 1980, a fl. 85 do livro n.º 2, com o n.º 224/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a ind. de fotografia — Constituição da comissão paritária

Nos termos da cláusula 57.^a-A das alterações ao CCTV para a indústria de fotografia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1980, foi constituída pelas entidades signatárias da convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:
José Gonçalves Ramos.

Augusto Júlio da Conceição Alves.
Henrique Silva Soares e Simas.

Em representação das associações sindicais:

Claudino Freitas Loureiro.
Manuel Hídio Sebes Rodrigues.
Manuel Ferreira da Silva.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

RECTIFICAÇÃO

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE CERÂMICA

Tendo sido publicada com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1980, a alteração dos estatutos desta Associação, rectifica-se o seguinte:

- A p. 1238, no artigo 2.º («Sede e duração»), na l. 1, onde se lê: «[...] tem a sua sede [...]», deve ler-se: «[...] tem a sua sede [...]».
- A p. 1239, no artigo 24.º (anterior artigo 25.º) («Quota»), a seguir ao n.º 2 deve incluir-se uma linha de pontos significando que o texto se mantém.
- A p. 1240, no artigo 36.º («Duração do mandato dos titulares dos órgãos»), no n.º 1, l. 1, onde se lê: «duração

do mandato dos [...], deve ler-se: «duração do mandato dos [...]».

- A p. 1243, no artigo 68.º (anterior artigo 72.º) («Liquidatários»), deverá introduzir-se uma linha de pontos significando a manutenção do texto.

Em aditamento ao nosso requerimento apresentado em 17 do corrente para publicação de rectificações à alteração dos estatutos desta Associação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 27 de Maio de 1980, vimos requerer mais as seguintes, que, por lapso, não foram incluídas naquele requerimento, lapso que solicitamos nos seja relevado:

- A p. 1240, onde se lê: «Artigo 36.º», deve ler-se: «Artigo 36.º (anterior artigo 37.º)»; onde se lê: «Artigo 37.º», deve ler-se: «Artigo 37.º (anterior artigo 38.º)»; onde se lê: «Artigo 46.º», deve ler-se: «Artigo 46.º (anterior artigo 47.º)».