

Boletim do Trabalho e Emprego

32

1.ª SÉRIE

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

Preço 72\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 32

P. 1803-1874

29 - AGOSTO - 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Autorização de laboração contínua ao sector de pintura de garrafas da firma J. M. da Fonseca, Internacional — Vinhos, L. ^{da}	1805
— Autorização de laboração contínua à firma EPSI — Empresa de Polímeros de Sines, S. A. R. L.	1805
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os empregados de escritório e correlativos	1806
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios da emissão de uma PRT para a ind. de painéis de madeira	1806
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de panificação (sectores de fabrico, expedição, distribuição, vendas, funções de apoio e manutenção)	1808

Portarias de extensão:

— PE do CCT para a construção civil e obras públicas	1810
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	1810
— PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal	1811
— PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	1812
— Aviso para PE das alterações ao ACT para a Ind. Açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	1812
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro	1813
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1813
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro) — Alteração salarial e outra	1813

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro) — Alteração salarial e outra	1814
--	------

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras	1815
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial	1816
— ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outro — Alteração salarial	1817
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1818
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros	1843
— Acordo de adesão entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	1868
— Acordo de adesão entre a EDP — Electricidade de Portugal, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outras	1869
— ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., e a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A. R. L., e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Integração em níveis de qualificação	1869
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1870
— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Integração em níveis de qualificação	1870
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação	1871
— CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros — Integração em níveis de qualificação	1872

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização de laboração contínua ao sector de pintura de garrafas da firma J. M. da Fonseca, Internacional — Vinhos, L.^{da}

Despacho conjunto

A empresa J. M. da Fonseca, Internacional — Vinhos, L.^{da}, com sede em Vila Nogueira de Azeitão, requereu em 5 de Setembro de 1983 autorização para laborar continuamente no seu sector de pintura de garrafas, dada a necessidade urgente que aqueles serviços têm de aumentar a sua produção, de forma a dar satisfação a encomendas do mercado externo.

Considerando que, por um lado, o regime pretendido permitirá:

- Um melhor aproveitamento das instalações existentes e, portanto, aumento da sua rentabilidade;
- Aumento da sua capacidade de concorrência nos mercados externos;
- Criação de alguns postos de trabalho;

e por outro lado, o CCT aplicável ao sector no qual a firma se insere (CCT para o comércio e indústria de bebidas espirituosas e vinhos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1981), é omissivo quanto à prestação de trabalho em regime de laboração contínua:

Fica, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma J. M. da Fonseca, Internacional — Vinhos, L.^{da}, autorizada a laborar continuamente no seu sector de pintura de garrafas.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 29 de Junho de 1984. — O Secretário do Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Autorização de laboração contínua à firma EPSI — Empresa de Polímeros de Sines, S. A. R. L.

Despacho conjunto

A firma EPSI — Empresa de Polímeros de Sines, S. A. R. L., com sede em Lisboa e instalações fabris situadas no Complexo Industrial de Sines, no distrito de Setúbal, requereu autorização para laborar continuamente nas referidas instalações fabris, a fim de, com o máximo aproveitamento da capacidade produtiva instalada, assegurar a continuidade (sem paragem) do seu sector de produção, face aos processos técnicos utilizados para o efeito.

Considerando que tal regime de trabalho proporcionará a maior rentabilização e um maior contributo para a economia nacional, garantindo e aumentando os postos de trabalho;

Considerando ainda que os vários departamentos oficiais ligados ao sector se pronunciaram favoravelmente à pretensão e que a comissão de trabalhadores, ouvida nos termos legais, deu igualmente o seu acordo:

Fica, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma EPSI — Empresa de Polímeros de Sines, S. A. R. L., autorizada a laborar continuamente nas suas instalações fabris situadas no Complexo Industrial de Sines, no distrito de Setúbal.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 30 de Julho de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os empregados de escritório e correlativos

As condições de trabalho para os empregados de escritório e correlativos não abrangidos por regulamentação colectiva, convencional ou administrativa específica de sector de actividade encontram-se fixadas em PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, que, em matéria de remunerações mínimas, veio a ser objecto de várias revisões, constantes das PRT inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 22 de Abril de 1980, 30, de 15 de Agosto de 1981, e 43, de 22 de Novembro de 1982.

No mesmo *Boletim*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1983, foi publicada uma PRT para os empregados de escritório e correlativos, pela qual, para além da fixação de nova tabela de remunerações mínimas, se procedeu à introdução de um subsídio de refeição e à indexação dos montantes devidos por diuturnidades e abono para falhas, bem como à sistematização da definição de funções e ao correspondente enquadramento em níveis de qualificação das profissões e categorias profissionais previstas.

Subsistindo as razões que têm justificado a periódica revisão deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como única forma de eficazmente garantir a estes trabalhadores um estatuto juslaboral actualizado, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder à revisão da matéria de remunerações mínimas e do âmbito de aplicação da PRT para os empregados de escritório e correlativos.

2 — A comissão terá a seguinte composição:

1 representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que coordenará os trabalhos da comissão;

- 1 representante do Ministério da Educação;
- 1 representante do Ministério da Agricultura, Florestas e Alimentação;
- 1 representante do Ministério da Indústria e Energia;
- 1 representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- 1 representante do Ministério da Cultura;
- 1 representante do Ministério do Equipamento Social;
- 1 representante do Ministério da Qualidade de Vida;
- 1 representante do Ministério do Mar;
- 1 assessor nomeado pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços;
- 1 assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
- 1 assessor nomeado pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
- 1 assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio Português;
- 1 assessor nomeado pela — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, officiosamente ou quando solicitada, quaisquer associações patronais e sindicais interessadas nela não representadas.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 22 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios da emissão de uma PRT para a ind. de painéis de madeira

Em devido tempo foi apresentada à Associação das Indústrias de Painéis de Madeira, pelas associações sindicais subscritoras do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, com uma alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982, uma proposta de revisão do mesmo.

Verificada a impossibilidade de acordo total na fase de negociações directas, foi requerida pelas associações sindicais aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social a efectiva-

ção de uma tentativa de conciliação, a qual, após várias reuniões, se revelou infrutífera.

Por outro lado, as partes envolvidas no conflito não aceitaram o recurso à mediação ou à arbitragem para solucionar o diferendo.

Perante o impasse negocial assim criado, a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, conjuntamente com outras associações sindicais, formulou pedido de intervenção administrativa, solicitando a emissão de uma PRT, ao abrigo e nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Analizada a documentação disponível respeitante quer às negociações directas quer à tentativa de conciliação, é afirmável a verificação dos requisitos legalmente exigidos para a intervenção administrativa solicitada [alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º citado], mas já não pode concluir-se tão seguramente quanto à inevitabilidade nem quanto à pertinência da mesma intervenção administrativa.

Efectivamente, os conteúdos quer da proposta de negociação colectiva quer da contraproposta que foi oposta, apesar de muito insuficientemente fundamentados quanto a alguns dos seus pontos, legitimavam a expectativa de desenvolvimento das posições das partes e de formulação de posições negociais globais em termos propiciadores da melhor análise das questões objecto de negociação, expectativa que se constata nunca ter sido realizada.

As actas das negociações directas reflectem a obtenção de acordos parcelares, embora por vezes ainda condicionais, mas nada contêm nem quanto à negociação nem quanto às posições detalhadas das partes durante a negociação sobre as questões mais relevantes para cada uma delas. Por outro lado, as actas da tentativa de conciliação traduzem exclusivamente a irredutibilidade das partes em relação a um ponto processual, o da ordem da análise das questões, indiciando que as questões substantivas não foram objecto de formulação de posições pelas partes ou que apenas o foram incidentalmente e sem a exigível fundamentação.

Assim sendo, não obstante a legitimidade e o fundamento legal da solicitação de intervenção administrativa, parece claro que nas negociações directas havidas e na tentativa de conciliação realizada as partes não actuaram de molde a, por forma objectivada, proporcionar todas as potencialidades dessas fases da regulamentação colectiva de trabalho, o que torna extremamente difícil e morosa, quando não aleatória, a definição dessa regulamentação por via administrativa, a qual, aliás, nunca poderá contemplar a maior parte dos conteúdos da proposta e da contraproposta negociais, designadamente em aspectos considerados essenciais por cada uma das partes, pois a tal obsta a lei vigente.

Tendo em consideração a situação referida do processo negocial de que se trata e que, por ela, se acham preenchidas as condições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, determino, ao abrigo do n.º 4 da disposição legal citada:

1 — É constituída uma comissão técnica com a seguinte composição:

1 representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que coordenará;

1 representante do Ministério do Comércio e Turismo;

1 representante do Ministério da Indústria e Energia;

1 representante do Instituto de Produtos Florestais;

2 assessores nomeados pela associação patronal interessada;

2 assessores nomeados pelas associações sindicais interessadas.

2 — Numa primeira fase dos seus trabalhos, a comissão técnica deverá, concorrendo para o efeito a explicitação formal rigorosa e fundamentada das respectivas posições por cada uma das partes:

a) Proceder à descrição do processo negocial verificado;

b) Averiguar, em toda a extensão possível, as razões justificativas da situação do processo negocial em causa, quer as de natureza processual quer as de natureza substantiva;

c) Perante o concluído quanto aos pontos anteriores, definir, com o concurso das partes, as formas e vias de obviar às dificuldades que impediram o sucesso da via convencional entre as partes;

d) Elaborar, a respeito do processo negocial em curso, as linhas gerais de uma solução que possa merecer consenso e promover a obtenção de acordo que viabilize a celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

3 — Para a realização dos trabalhos cometidos no número anterior, a comissão técnica não poderá ultrapassar o prazo de 30 dias, contados a partir da data em que se acharem nomeados os respectivos membros. Durante este prazo, a comissão técnica deverá reunir intensivamente e com a maior continuidade possível e disporá do concurso de todos os serviços do Ministério do Trabalho e Segurança Social para a preparação de todas as diligências, informações ou estudos de que careça.

4 — Decorrido o prazo fixado no número anterior, e só se tal se justificar, a comissão técnica, em segunda fase dos seus trabalhos, deverá proceder à elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção colectiva de trabalho citada que se encontrem ao serviço de entidades patronais que se dediquem a actividades enquadráveis no âmbito da representação da AIPM — Associação dos Industriais de Painéis de Madeira.

5 — A final, com base nos trabalhos da comissão técnica e relevando particularmente a caracterização da situação e da actuação das partes que deve resultar da primeira fase desses trabalhos, será decidido no quadro do regime jurídico vigente.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 23 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de panificação (sectores de fabrico, expedição, distribuição, vendas, funções de apoio e manutenção)

Em Agosto de 1983 a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos (em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas), Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos apresentaram à Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, Associação do Alto Alentejo e Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve uma proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho tendo em vista regular as relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas nas associações patronais referidas e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos filiados nas federações citadas.

As negociações directas havidas entre as partes interessadas goraram-se, tendo as associações sindicais requerido aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social a efectivação de uma tentativa de conciliação, que, apesar das diligências levadas a efeito, não logrou obter qualquer acordo.

Subsequentemente, não houve também acordo entre as partes envolvidas no conflito em recorrer à mediação ou à arbitragem para solucionar o diferendo.

Perante o impasse negocial assim criado, a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos formulou pedido de intervenção administrativa, solicitando a emissão de uma PRT, ao abrigo e nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Para caracterização total da situação em matéria de regulamentação colectiva no sector e área considerados, acresce a circunstância de ter sido entretanto celebrada entre as associações patronais acima referidas e o Sindicato Democrático da Panificação uma convenção colectiva de trabalho (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983), que alterou, actualizando-ab, algumas das condições de trabalho constantes de convenção colectiva anteriormente celebrada pelas mesmas partes. As partes outorgantes da convenção colectiva citada requereram a emissão de PE da mesma, ao abrigo e nos termos do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

O Ministério do Trabalho e Segurança Social vê-se, assim, perante 2 requerimentos, em si mesmos igualmente legítimos e fundados na lei vigente, mas opostos entre si e, portanto, de satisfação impossível com a coerência que a administração tem que impor aos seus actos.

A situação descrita é insustentável e exige um apelo instantâneo às partes envolvidas no sentido do desenvolvimento de todos os esforços na procura de soluções razoáveis, sempre conjuntamente estudadas, que concitem o consenso de todas elas, à margem ou com minimização, nesse contexto, do que cada

uma delas eleja como preocupação de actuação estratégica face às demais.

A insustentabilidade afirmada refere-se não só à manutenção indeterminada, sem a actualização que é legitimamente exigível, de condições de trabalho fixadas, designadamente por acordo, há já longa data (a última revisão acordada entre as partes agora em conflito foi publicada em 1982), como também à consumação de negociações colectivas que ou não têm em atenção e não agregam a totalidade dos sujeitos com competência e legitimidade para nelas intervirem, ou não assentam, comprovadamente, na relevância absoluta e relativa desses sujeitos ou, finalmente, são apresentadas como fundamento de imposição a uma parte legítima do acordado com outra parte, ainda que legítima igualmente.

Quando tal se verifica, ou seja quando no mesmo sector e área considerados existem mais do que uma associação sindical com o mesmo âmbito subjectivo (representatividade sindical), a desejada uniformização das condições mínimas de regulamentação colectiva há-de também fluir da clara percepção da política que, no respeito pelas posições dos parceiros sociais, a Administração sustenta sobre a regulamentação colectiva. O mesmo se diga da situação existente em sectores e áreas de actividade em que haja mais do que uma associação patronal com o mesmo âmbito subjectivo (representatividade patronal). A problemática da desejável uniformização das condições mínimas na regulamentação colectiva também se suscita na mesma ordem de preocupações quando para a outorga de um instrumento de regulamentação colectiva se apresentam a negociar várias estruturas sindicais e a final apenas algumas delas chegam a acordo com os interlocutores da parte contrária. E tudo isto porque, no rigor dos princípios, as condições livremente outorgadas pelas partes só se aplicam aos representados pelas estruturas cujos representantes as subscreveram. São cada vez mais correntes as situações convencionalmente «em aberto», sendo que a administração tem total consciência da ponderação a assumir, num quadro de total objectividade. Os princípios que se sustentam são aliás subsumíveis a orientações simples, a saber:

- 1.º Compete às partes envolvidas não só o encetamento de todas as diligências conducentes à outorga dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva, mas ainda ao envidamento de esforços para a salvaguarda de condições mínimas de regulamentação colectiva do mesmo sector de actividade, quando for caso disso;
- 2.º O que precede envolve necessariamente a percepção do enquadramento associativo (sindical e patronal) do respectivo sector de actividade;
- 3.º Em situações de eventual «conflitualidade» como as que supra se referiram, a intervenção administrativa, porque verdadeiramente excepcional, só poderá ter lugar e só o terá quando à luz da análise das negociações directas ou da eventual concilia-

ção subsequente se detectar inequívoca falta de esforço na vontade negocial ou o estabelecimento de condições que objectivamente se apartam, pela negativa, do que seria aceitável, segundo os ditames da boa fé, em negociações directas;

- 4.º Na ponderação a efectuar será sempre relevado o facto de se entender que as estruturas sindicais têm, numa sociedade democrática, meios de acção legítimos para fazer valer os seus interesses e que o recurso à via administrativa, quando existam outros mecanismos de composição desses interesses, traduz entendimento paternalista inaceitável.

Os princípios indiscutíveis do direito à actualização das condições de trabalho e da liberdade associativa, designadamente no plano da negociação colectiva, têm de ser rigorosamente assumidos e respeitados por todos, mas primordialmente pelas associações sindicais e patronais, a quem, repete-se, incumbe o dever de promover e prestigiar mais do que ninguém a contratação colectiva, instrumento por excelência de auto-regulamentação de interesses.

Tendo em consideração a situação referida do processo negocial de que se trata e que por ela se acham preenchidas as condições previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, determino, ao abrigo do n.º 4 da disposição legal citada:

1 — É constituída uma comissão técnica com a seguinte composição:

- 1 representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que coordenará;
- 1 representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
- 3 assessores a designar pelas associações patronais interessadas no processo negocial em causa;
- 3 assessores a designar pelas associações sindicais interessadas no processo negocial em causa.

2 — Numa primeira fase dos seus trabalhos, a comissão técnica constituída deverá proceder ao levantamento da situação existente na indústria da panificação no que respeita a regulamentação colectiva aplicável, à análise dessa situação especialmente em relação ao processo negocial em causa e à tentativa de definição de vias de uniformização do estatuto jus-laboral no sector.

Para este efeito, e nomeadamente, a comissão técnica deverá, concorrendo para o efeito a explicita-

ção formal rigorosa e fundamentada das respectivas posições por cada uma das partes:

- a) Proceder à descrição dos processos negociais verificados no sector e na área em causa, relacionando-os, quando seja caso disso, com outros processos de negociação colectiva no sector;
- b) Averiguar, em toda a extensão possível, as razões justificativas da situação do processo negocial em causa, quer as de natureza processual quer as de natureza substantiva;
- c) Perante o concluído quanto aos pontos anteriores, definir, com o concurso das partes, as formas e vias de obviar às dificuldades que têm impedido o sucesso da via convencional entre as partes;
- d) Promover junto das partes a celebração de um compromisso de actuação futura em matéria de negociação colectiva que garanta a superação das mesmas dificuldades;
- e) Elaborar, a respeito do processo negocial em curso, as linhas gerais de uma solução que possa merecer consenso e promover a obtenção de acordo que viabilize a celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

3 — Para a realização dos trabalhos cometidos no número anterior, a comissão técnica não poderá ultrapassar o prazo de 30 dias, contados a partir da data em que se acharem nomeados os respectivos membros. Durante este prazo, a comissão técnica deverá reunir intensivamente e com a maior continuidade possível e disporá do concurso de todos os serviços do Ministério do Trabalho e Segurança Social para a preparação de todas as diligências, informações ou estudos de que careça.

4 — Decorrido o prazo fixado no número anterior, e só se tal se justificar, a comissão técnica, em segunda fase dos seus trabalhos, deverá proceder à elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores da indústria de panificação (sectores de fabrico, expedição, distribuição, vendas, funções de apoio e manutenção) que se encontrem ao serviço de entidades patronais que exerçam a sua actividade nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro.

5 — A final, com base nos trabalhos da comissão técnica e relevando particularmente a caracterização da situação e da actuação das partes que deve resultar da primeira fase desses trabalhos, será decidido no quadro do regime jurídico vigente.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 23 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para a construção civil e obras públicas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1984, foi publicado o CCT para a construção civil e obras públicas.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção, designadamente as decorrentes da filiação na Associação dos Industriais de Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, não subscritoras do mencionado texto convencional;

Considerando a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1984, e ponderadas as oposições deduzidas:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo 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, das Obras Públicas e da Habitação e Urbanismo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT para a construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exer-

çam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias 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 signatárias.

2 — A presente portaria é aplicável a todas as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1984.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Equipamento Social, 16 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, *José Eugénio Nobre*. — O Secretário de Estado da Habitação e Urbanismo, *Fernando Manuel dos Santos Gomes*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outras.

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

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

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito da referida convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, e não havendo sido deduzida oposição;

Consultados os Governos Regionais dos Açores e da Madeira, que emitiram pareceres desfavoráveis à aplicação da PE nos respectivos territórios:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo 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, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais

outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais e categorias não inscritos no serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Fevereiro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 5.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 20 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1984, foi publicado o CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Botões e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso da PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Botões e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-

trias Química e Farmacêutica de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1984, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, na área da convenção (território continental), a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 20 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1984, foi publicado um ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica aos trabalhadores inscritos nas associações sindicais signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais ao serviço das empresas outorgantes;

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 de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1984, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A.

R. L., e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1984, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das entidades patronais outorgantes que não se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a 1 de Junho de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 20 de Agosto de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Aviso para PE das alterações ao ACT para a ind. açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do ACT celebrado entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L., e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1984, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A. R. L., e os trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às das profissões e categorias previstas na referida convenção.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1984, por forma a torná-lo aplicável nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Portalegre, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE da convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1984, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal signatária, prossigam no concelho de Portimão a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas representados pela Federação outorgante.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro — Alteração salarial e outra.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações acordadas entre a Associação dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro) a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam nos distritos do Porto e Aveiro a actividade económica por ela abrangida (indústria de moagem de farinhas espoadas) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Moagem e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviço e Comércio e pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia do contrato)

- 1 —
 2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1984.
 3 —
 4 —

Cláusula 13.^a

(Retribuições mínimas)

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 80\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
 5 —
 6 —

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório	39 500\$

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de departamento..... Chefe de divisão Chefe de serviços..... Tesoureiro..... Técnico de contas Contabilista	38 500\$
III	Chefe de secção Guarda-livros	37 250\$
IV	Programador Correspondente em línguas estrangeiras	34 300\$
V	Primeiro-escriturário Caixa..... Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	32 250\$
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	30 500\$
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a	29 000\$
VIII	Contínuo de 1. ^a	23 000\$
IX	Estagiário para profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador Dactilógrafo	23 000\$
X	Porteiro..... Guarda Contínuo de 2. ^a	20 350\$
XI	Servente de limpeza.....	18 350\$
XII	Paquete de 16/17 anos.....	14 650\$
XIII	Paquete de 14/15 anos.....	11 850\$

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

Porto, 30 de Julho de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Augusto Sousa Martins Leal.

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

de Escritório e Serviços, representa a seguinte associação sindical:

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

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

Porto e sede da FESINTES, aos 31 de Julho de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Agosto de 1984, a fl. 175 do livro n.º 3, com o n.º 281/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Tomate e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1981, 18, de 15 de Maio de 1982, e 28, de 29 de Julho de 1983, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 28.ª

(Retribuição)

4 — Os trabalhadores que exercem e enquanto exercam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1100\$.

Cláusula 28.ª-A

(Diuturnidades)

6 — Os valores da primeira e segunda diuturnidades são, respectivamente, de 1100\$ e 900\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1984.

Cláusula 70.ª

(Refeitório, subsídio de alimentação e cantina)

2 — As empresas participarão com uma importância de 90\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra os gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório, atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 135\$.

Cláusula 90.ª

(Retroactividade)

1 — A tabela tem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1984.

Lisboa, 31 de Julho de 1984.

ANEXO III

Tabela salarial

Graus	Remunerações mínimas mensais
0 — A)	67 500\$00
B)	55 800\$00
C)	48 300\$00
D)	42 300\$00
1	33 900\$00
2	31 200\$00
3	28 700\$00
4	25 800\$00
5	24 500\$00
6	22 950\$00
7	21 500\$00
8	20 200\$00
9	18 500\$00
10	17 100\$00
11	15 750\$00
12	12 200\$00
13	10 800\$00
14	9 650\$00

Pela ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares e Conservas do Centro, Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Agosto de 1984, a fl. 176 do livro n.º 3, com o n.º 283/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial

ANEXO I

Tabela de remunerações mensais mínimas

Engenheiro de grau 1	40 500\$00
Engenheiro de grau 2	43 300\$00
Engenheiro de grau 3	58 000\$00
Engenheiro de grau 4	67 100\$00
Engenheiro de grau 5	78 300\$00
Engenheiro de grau 6	88 000\$00

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1984.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Engenheiros do Norte e da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Agosto de 1984, a fl. 176 do livro n.º 3, com o n.º 287/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra
e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outro — Alteração salarial**

Cláusula 2.^a
(Vigência)

1 — *(Iguar.)*

2 — O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Julho de 1984.

3 — *(Iguar.)*

Cláusula 30.^a
(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 4 anos, a uma diuturnidade de 750\$, até ao limite de 5.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 32.^a
(Subsídio de gases)

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 4000\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.^a
(Subsídio de chefia, quebras e fibra)

1 — Os mestres de tráfego local terão direito a um subsídio de chefia no montante de 4000\$, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 44.^a
(Subsídio de alimentação)

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste traba-

lho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, em dinheiro, no valor de 170\$.

2 — *(Iguar.)*

ANEXO II

Tabela salarial

Mestre-encarregado ou chefe de serviço de exploração	33 900\$00
Fiscal	28 000\$00
Mestre do tráfego local	28 200\$00
Maquinista prático de 1. ^a classe	28 200\$00
Maquinista prático de 2. ^a classe	27 800\$00
Maquinista prático de 3. ^a classe	27 500\$00
Ajudante de maquinista	27 300\$00
Bilheteiro	27 500\$00
Marinheiro de 1. ^a classe do tráfego local	27 500\$00
Vigia do tráfego local	27 500\$00
Manobrador de pontes	27 500\$00
Marinheiro de 2. ^a classe do tráfego local	27 200\$00
Chefe de serviços (administrativos)....	33 900\$00
Tesoureiro	31 400\$00
Chefe de secção (administrativos)	31 400\$00
Oficial administrativo de 1. ^a	28 000\$00
Oficial administrativo de 2. ^a	26 400\$00
Oficial administrativo de 3. ^a	25 400\$00
Aspirante	23 900\$00
Praticante	22 400\$00

Lisboa, 13 de Agosto de 1984.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Agosto de 1984, a fl. 175 do livro n.º 3, com o n.º 280/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.,
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, de um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E.P., e, de outro, os profissionais ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência do acordo)

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

2 — O presente AE, no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1984 e terá a duração de 12 meses.

3 — A cláusula 41-A do AE que contém o regime de atribuição do subsídio de marinagem terá efeitos reportados a 1 de Abril de 1984.

4 — O presente acordo, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.^a

(Registo de desemprego)

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, solicitará ao sindicato interessado a lista de desempregados que satisfaçam os requisitos mínimos para o respectivo concurso.

2 — Caso se verifique a admissão de candidato ou candidatos indicados pelo sindicato, deverá a empresa comunicar tal facto no prazo de 30 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a observância, por parte da empresa, das normas legais vigentes em relação a todos os inscritos marítimos.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão — Idade mínima)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos:

Aspirantes, profissionais de armazém, contínuos, motoristas e bilheteiros/revisores.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão — Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.^a

(Promoções obrigatórias)

1:

- a) O paquete será promovido a praticante no primeiro dia do mês seguinte àquele em que adquirir as condições mínimas exigidas para o ingresso naquela classe ou a contínuo no primeiro dia do mês seguinte àquele em que completar 18 anos de idade, se não preencher as aludidas condições;
- b) O praticante será promovido a aspirante quando completar 21 anos de idade ou 2 anos de serviço naquela categoria;
- c) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após 2 anos de permanência na categoria;
- d) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após 3 anos de permanência na categoria;
- e) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após 3 anos de permanência na categoria;
- f) O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe após 4 anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- g) O aprendiz (carpinteiro) será promovido a pré-oficial após 4 anos de permanência na categoria. O tempo de aprendizagem poderá ser adquirido ao serviço de outra empresa ou empresas e contará para os efeitos acima referidos desde que provado por documento idóneo, o qual poderá ser passado pela empresa ou empresas ou pelo sindicato respectivo;
- h) O pré-oficial (carpinteiro) será promovido a oficial de 2.^a após 2 anos de permanência

na categoria, ou desde que adquira habilitações técnicas; será designado no 1.º ano como pré-oficial de 1.º ano e no 2.º ano como pré-oficial de 2.º ano;

- i) O oficial de 2.ª (carpinteiro) será promovido a oficial de 1.ª após 3 anos de permanência na categoria;
- j) O aprendiz (electricista) será promovido a ajudante quando completar 17 anos de idade ou quando termine, com aproveitamento, o curso industrial de electricista, electromecânico ou radiomontador;
- l) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após 2 anos de permanência na categoria;
- m) O pré-oficial (electricista) será promovido a oficial após 2 anos de permanência na categoria;
- n) O oficial de 2.ª (pintor) será promovido a oficial de 1.ª ao fim de 3 anos de permanência na categoria.

2 — Para efeitos de promoções de que trata o número anterior é contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da mesma entidade patronal.

Cláusula 7.ª

(Promoções facultativas)

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoções deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deve integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrarem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de gerência, com o parecer prévio da comissão de promoções.

Cláusula 8.ª

(Contratos a prazo)

Só é permitida a celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidentes, férias ou execução de tarefas não permanentes, bem determinadas quanto à sua duração e conteúdo, devendo para este efeito ser obtido o parecer prévio do sindicato respectivo.

Cláusula 9.ª

(Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 10.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 11.ª

(Condições especiais de admissão)

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado os 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais administrativos e oficiais administrativos de 2.ª os trabalhadores que possuam o curso complementar dos liceus ou equivalente ou, tendo o curso geral dos liceus ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como oficiais de 1.ª os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou oficializados ou os que, além do curso ge-

ral dos liceus ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção obriga-se a dar cumprimento prioritário à cláusula 12.^a, garantindo cursos de especialização, quando necessários.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessário uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade 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 mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 12.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, dará prioridade aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, com observância do disposto na cláusula 7.^a

2 — Quando, após comunicação à CT, se concluir pela impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior, observar-se-á o disposto na cláusula 3.^a

CAPÍTULO III

Transferências

Cláusula 13.^a

(Transferências)

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeito da ratificação ou rectificação.

Cláusula 13.^a-A

(Locais de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da empresa.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.^a

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 60.^a

6 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais de finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando, este após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retoma as funções respectivas;

- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos na cláusula 13.^a;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar os direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens, ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste acordo, a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;
- j) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- k) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da entidade patronal for abusiva.

Cláusula 15.^a

(Desempenho de função diferente — Vigia)

As empresas obrigam-se a criar quadros de pessoal próprio para o serviço de vigia.

Cláusula 16.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com o fundamento, real ou declarado, naquele acordo tem direito à indemnização prevista na cláusula 86.^a, ficando a responsabilidade a cargo das entidades patronais intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeito do disposto no número anterior a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho 1 ano.

Cláusula 17.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 18.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de 1 ano.

Cláusula 19.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se 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 que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e cumprir as determinações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- j) Aumentar a cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Conservar limpos o interior e exterior dos navios das cintas para cima;
- n) Colaborar com a empresa no sentido de se obter uma racionalização do trabalho;
- o) Apresentarem-se, quando em serviço, devidamente uniformizados.

Cláusula 20.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço,

bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento.
 - d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
 - f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
 - g) Prestar aos organismos outorgantes, delegados sindicais, comissão de trabalhadores e comissões intersindicais, quando pedidas, todas as informações respeitantes à organização e condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este acordo;
 - h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
 - i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical;
 - j) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
 - l) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
 - m) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitem;
 - n) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- o) Acatar as deliberações da comissão emergente deste acordo em matéria da sua competência;
 - p) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
 - q) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
 - r) Procurar que o serviço de revisão seja efectuado de forma que os respectivos profissionais exerçam as suas funções a coberto das inclemências do tempo;
 - s) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;
 - t) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
 - u) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, que terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;
- v):
- 1) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diurnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
 - 2) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 2127;
 - 3) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
 - 4) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas

seguir-se-á o critério aritmético, e não o previsto no Decreto n.º 360/71;

- x) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de 15 horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- y) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais, em membros de comissões que sejam órgãos representativos dos trabalhadores nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 21.^a

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar reside no conselho de gerência.

Cláusula 22.^a

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

3 — O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunicar ao trabalhador arguido a decisão de lhe instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final do arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, 2, cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo, constituído por todas as suas peças, à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis;

- e) Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea anterior;
- f) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Qualquer sanção aplicada sem a existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos neste acordo de empresa e na lei.

Cláusula 23.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 24.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 25.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 24.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com a perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30.

Cláusula 26.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 27.^a

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa, ou superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 28.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 29.^a

(Registo de sanções)

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

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

Cláusula 30.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter postado os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 31.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar 3 anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até 1 ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 32.^a

(Comunicação das sanções)

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de 3 anos às funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos ou destituídos e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

CAPÍTULO VI

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 33.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este acordo.

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

Cláusula 34.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 35.^a

(Constituição de retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 5 anos, a uma diuturnidade de 800\$, até ao limite de 5 diuturnidades:

- Mais de 5 anos — 800\$;
- Mais de 10 anos — 1600\$;
- Mais de 15 anos — 2400\$;
- Mais de 20 anos — 3200\$;
- Mais de 25 anos — 4000\$.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — Da aplicação do disposto nesta cláusula nenhum trabalhador poderá ficar a receber um valor de diuturnidades inferior àquele que já recebia pela aplicação do esquema no AE anterior.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.^o mês.

2 — O 13.^o mês vence-se com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao dia de Natal, sendo pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

3 — O 13.^o mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, acrescido das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de quebras, subsídio de turno, subsídio de metalúrgicos e electricistas, abono (subsídio) de refeição, abono de função de fiscal e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

SECÇÃO II

Subsídios por condições especiais de trabalho

Cláusula 39.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e revisor/bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 900\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de revisor/bilheteiro ou equiparado e os motoristas/estafetas têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 725\$.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de gases)

1 — A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes) sobre a remuneração do maquinista de 1.^a classe e sobre as horas extraordinárias que hajam feito quando em serviço efectivo um complemento de 15 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

2 — A empresa obriga-se a pagar aos electricistas e carpinteiros que eventualmente prestam serviço na casa das máquinas, quando o navio em carreira, um subsídio igual ao previsto no número anterior, aplicável ao tempo efectivo de trabalho e computado mensalmente para efeitos de pagamento.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de chefia)

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 5100\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

Cláusula 41.^a-A

(Subsídio de marinhagem)

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.^a e 2.^a, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem, no montante de 55\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — O subsídio de marinhagem, para todos e qualquer efeito, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 33.^a

3 — O subsídio de marinhagem não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 42.^a

(Subsídio aos pintores e carpinteiros)

Os trabalhadores metalúrgicos (pintores, carpinteiros navais, mecânicos e encarregados das reparações) e os electricistas navais terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos fechados e não arejáveis ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de deslocações)

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar 1 hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 400\$.

Cláusula 43.^a-A

(Abono de função de fiscal)

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono de função de fiscal no valor de 10 % do seu vencimento base, o qual fará parte integrante da sua retribuição.

SECÇÃO III

Pagamento da retribuição

Cláusula 44.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a empresa poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 45.^a

(Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos abrangidos por este acordo não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 45 horas semanais.

2:

- a) A média referida no número anterior é determinada em cada período de 2 semanas;
- b) Em caso de reconhecida conveniência para a gestão da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de 4 semanas, desde que os representantes dos sindicatos interessados considerem que daí não resulta prejuízo para os legítimos interesses dos trabalhadores.

3:

- a) Todos os trabalhadores terão direito, em princípio, a descansar 2 domingos e, quando possível, 2 sábados de 4 em 4 semanas;
- b) Em relação aos trabalhadores que não for possível cumprir o disposto na alínea anterior, sempre que trabalhem mais de 2 domingos, terão direito a um acréscimo de 100 % e a 1 dia de descanso compensatório, a gozar juntamente nas férias, independentemente do dia de descanso escalonado no horário.

4 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de 30 minutos, que se considerará como sendo de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 9 e as 19 horas, com um intervalo não inferior a 1 nem superior a 2 horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — O pessoal técnico observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

Cláusula 47.^a

(Trabalhadores-estudantes — Regalias)

1 — A empresa concederá a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa.

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficialização de eventual interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de 1 a 2 horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto do n.º 2 da cláusula 65.^a;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 48.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de 6 em 6 meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da inspecção do trabalho.

Cláusula 48.^a-A

(Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 450\$ mensais, para os trabalhadores integrados em 2 turnos;
- b) 650\$ mensais, para os trabalhadores integrados em 3 turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 49.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 50.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a 1 dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos 3 dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 51.^a

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago um mínimo de 8 horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e semanal complementar, na parte que exceda 8 horas, será remunerado com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição da hora normal.

3 — O trabalho prestado em feriados dá direito ao acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de 5 horas em cada feriado.

Cláusula 52.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 60.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 54.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário, sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

Cláusula 54.^a-A

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 55.^a

(Abono de refeição)

1 — Nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal, complementar e feriados, qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação no valor de 200\$.

2 — Este abono não será atribuído durante as férias ou outras ausências de serviço.

3 — Sempre que o trabalhador preste 4 ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a 2 abonos diários para refeição.

Cláusula 55.^a-A

(Subsídio complementar de refeição)

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio complementar de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio complementar de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 33.^a

3 — O subsídio complementar de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — O valor do subsídio complementar de refeição é o seguinte:

- a) De 1 de Março a 31 de Julho de 1984 — 30\$;
- b) A partir de 1 de Agosto de 1984 — 50\$.

Cláusula 56.^a

(Registo de trabalho extraordinário)

Em cada sector de trabalho deverá haver um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 57.^a

(Trabalho extraordinário de menores)

Só é permitido o trabalho extraordinário de menores com o seu expreso consentimento.

Cláusula 58.^a

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical, em relação aos dirigentes e delegados sindicais;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto, nos termos da cláusula 73.^a, alínea b).

3 — Se for recusada a dispensa injustificadamente pela empresa, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 59.^a

(Limite de trabalho extraordinário)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e de 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 60.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 50 %.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos ou reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais de trabalho}}$$

CAPÍTULO VIII

Férias

Cláusula 61.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 30 dias de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual à remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de quebras, subsídio de turno, subsídio de metalúrgicos e electricistas, abono (subsídio) de refeição, abono de função de fiscal e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

Cláusula 62.^a

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Para todos os efeitos relacionados com o direito a férias, considera-se completo o ano de admissão, desde que o trabalhador, no ano subsequente, tenha prestado pelo menos 90 dias de trabalho.

3 — No ano de admissão, e após 90 dias de serviço prestado, todo o trabalhador terá direito, nesse

ano, a gozar 2 dias de férias e a receber um subsídio correspondente a cada mês de serviço que prestou e vier a prestar até 31 de Dezembro, sem que tal situação altere o regime geral de concessão e gozo de direito a férias.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 63.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 64.^a

(Fixação e cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 65.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável, nos termos da cláusula 61.^a e do n.º 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 66.^a

(Escolha de férias)

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

2 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

3 — 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 de preferência.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo, comunicando-se de igual modo todas as alterações que eventualmente venham a verificar-se.

Cláusula 67.^a

(Alteração do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a plena aplicabilidade do n.º 2 da cláusula 65.^a nem dos n.º 4 e 5 da cláusula 66.^a

Cláusula 68.^a

(Interrupção por doença)

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 61.^a, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomarará de imediato as férias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 terá de ser feita por estabelecimento hospita-

lar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde o trabalhador se encontra doente.

Cláusula 69.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, 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.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 70.^a

(Princípios gerais)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 71.^a

(Faltas autorizadas)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 72.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XIII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 73.^a

(Casos de faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da retribuição das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
- 2) 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) 3 dias, por nascimento de filhos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores;

e) As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e d) da cláusula 47.ª;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

Cláusula 74.ª

(Faltas injustificadas)

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir de 1 dia por cada 3 faltas o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 61.ª

Cláusula 75.ª

(Participação das faltas)

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de 48 horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 73.ª, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

CAPÍTULO X

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 76.ª

(Complemento do subsídio de doença e acidentes)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhias de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 77.ª

(Contribuição para a Previdência)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 78.ª

(Direito a férias no ano de reforma)

1 — No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a cumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

2 — O subsídio de Natal será pago na proporção dos meses de serviço já decorridos à data da reforma.

Cláusula 79.ª

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 79.ª-A

(Subsídios de reforma)

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos Ministérios dos Assuntos Sociais e dos Transportes e Comunicações no sentido de ser obtida até final do corrente ano uma melhoria das condições de reforma e sobrevivência dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

CAPÍTULO XI

Licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas de contribuição sindical.

CAPÍTULO XII

Feriados

Cláusula 81.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexata-feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação do trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador Serviço militar

Cláusula 82.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou

acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidades de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data da caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 83.^a

(Termo do impedimento do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Após a apresentação do trabalhador a empresa terá de garantir o recomeço da prestação do trabalho no prazo de 15 dias.

Cláusula 84.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO XV

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

Cláusula 87.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o tra-

balhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 88.^a

Cláusula 85.^a

(Serviço militar)

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

CAPÍTULO XIV

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

(Cessaçãõ do contrato de trabalho)

1 — A cessaçãõ do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 372-A/75.)

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 88.^a

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 89.^a

(Pagamento do mês da cessaçãõ)

1 — A cessaçãõ do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessaçãõ, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessaçãõ a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XVI

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 90.^a

(Direitos especiais)

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 75.^a e 76.^a se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

CAPÍTULO XVII

Indemnizações

Cláusula 91.^a

(Indemnizaçãõ)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de 5 anos e ainda dos delegados sindicais e membros de CT nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização

correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 92.^a

(Utilização de meios fraudulentos)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais e transitórias — Garantia de manutenção de regalias anteriores

Cláusula 93.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 94.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a elaborar anualmente os seus quadros de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 95.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 96.^a

(Aplicabilidade do contrato)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.

Quadro e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

Artigo 1.º

Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

§ 1.º Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações, solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo, previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre do tráfego local. — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local. — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

Quadro e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Subchefe de serviço e fiscalização.

Fiscal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro/visor.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — Superintender em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Subchefe do serviço de fiscalização. — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos

sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de gerência quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção; no exercício das suas funções, compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade para com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário da actividade; acata e cumpre todas as ordens quer expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão

e ou fiscalização, sempre que tal lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro/revisor. — Procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos; procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.
Praticante.
Paquete.

Dotação de quadros

1 — Por cada 5 trabalhadores com a categoria de chefe de secção as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada 7 trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de 1 ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 11.^a

4 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 1 ano será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

8 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de

dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

9 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de telefonista será atribuída, para efeitos de remuneração, a categoria de aspirante.

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

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

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador, por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador; procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente uti-

lizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividade que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e

radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes, na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que 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, ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Praticante. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender a uma categoria superior.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos que se inicia numa profissão.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.
Operário-chefe.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Pré-oficial dos 2.^o e 1.^o anos.
Aprendiz dos 4.^o, 3.^o, 2.^o e 1.^o anos.

Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive	-
De 4 a 7, inclusive.....	1
De 8 a 15, inclusive.....	2

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que inicia a aprendizagem nesta profissão.

SECÇÃO VII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes em encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação 6 meses seguidos, ou 2 meses interpolados em 2 anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem 5 anos na categoria.

Funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em pran-

cha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

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

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação 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-lhes 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. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontram em armazém.

Ajudante de fiel. — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO IX

Rodoviários

Motorista — rodoviário — estafeta.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO X

Capitães, oficiais, pilotos, comissários e radiotécnicos da marinha mercante e superintendentes da marinha mercante.

Categorias profissionais

- Superintendentes A.
- Superintendentes B.
- Superintendentes C.

Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios das frotas.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras.

Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios.

Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio.

Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes.

Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnicas dos navios.

Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controle e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sociotecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sociotecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados.

Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

SECÇÃO XI

Servente limpeza/estação. — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

SECÇÃO XII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIII

Técnicos operacionais

Categorias

Técnico operacional.

Definição de funções

Técnico operacional. — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifícios e em navios.

ANEXO II

Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A	Chefe de serviços administrativos Superintendente (chefe de serviço de movimento)	42 450\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização Mestre-encarregado TL (subchefe de serviço de movimento)	39 150\$00
C	Tesoureiro	36 850\$00
D	Chefe de secção Mestre-encarregado TL (encarregado de reparações de convés) Encarregado de reparações mecânicas Encarregado de reparações eléctricas Mestre-encarregado TL (adjunto do chefe de serviço de movimento) Subchefe de fiscalização Técnico de electrónica Técnico operacional	33 350\$00
E	Enfermeiro Oficial administrativo principal	31 250\$00
F	Primeiro-oficial administrativo Oficial principal (electricista)	28 950\$00
G	Chefe de zona Encarregado de armazém Operário-chefe (carpinteiro) Fiscal-coordenador	27 100\$00
H	Chefe de estação Fiscal Maquinista prático de 1. ^a Mestre de TL Segundo-oficial administrativo Oficial electricista	26 250\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
I	Carpinteiro naval Maquinista prático de 2. ^a Motorista-estafeta Pintor	25 550\$00
J	Bilheteiro/revisor Maquinista prático de 3. ^a Marinheiro de 1. ^a	25 250\$00
L	Ajudante de maquinista Fiel de armazém Marinheiro de 2. ^a Terceiro-oficial administrativo Pré-oficial electricista	24 150\$00
M	Ajudante de fiel de armazém Pré-oficial carpinteiro Telefonista/recepcionista	22 700\$00
N	Aspirante administrativo Contínuo Servente de armazém Servente de reparações	21 150\$00
O	Ajudante de electricista Servente de limpeza/estação	20 200\$00
P	Aprendiz de metalúrgico dos 3. ^o e 4. ^o anos Praticante administrativo do 2. ^o ano ..	17 550\$00
Q	Aprendiz de metalúrgico dos 1. ^o e 2. ^o anos Paquete administrativo Praticante administrativo do 1. ^o ano ..	16 750\$00

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.^o

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.^o

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.^o

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;

- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.^o

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.^o

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.^o

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.^o

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.^o

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.^o

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retores suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retores devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retores devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retores distintas para os homens e para mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como

também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paóis, *conferrandans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em alturas onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores, ou

em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre aidaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de 8 horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de 2 horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abaloamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 8000\$ por cada trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

António Bentes Correia Alemão, presidente do conselho de gerência.
Gonçalo dos Santos Monteiro, vogal do conselho de gerência.

Pela FETESE, em representação de:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Diamantino Nunes.
Alexandre Delgado.
José Infante Paulo.
António Santos Rua.
José António P. Ramos.
Manuel Eduardo Salvador.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Depositado em 21 de Agosto de 1984, a fl. 176 do livro n.º 3, com o n.º 285/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, de um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, E.P., e, de outro, os profissionais ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

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

2 — O presente AE, no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1984 e terá a duração de 12 meses.

3 — A cláusula 41.ª-A do AE que contém o regime de atribuição do subsídio de marinhagem terá efeitos reportados a 1 de Abril de 1984.

4 — O presente acordo, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.ª

(Registo de desemprego)

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, solicitará ao sindicato interessado a lista de desempregados que satisfaçam os requisitos mínimos para o respectivo concurso.

2 — Caso se verifique a admissão de candidato ou candidatos indicados pelo sindicato, deverá a empresa comunicar tal facto no prazo de 30 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a observância, por parte da empresa, das normas legais vigentes em relação a todos os inscritos marítimos.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão — Idade mínima)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos:

Aspirantes, profissionais de armazém, contínuos, motoristas e bilheteiros/revisores.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão — Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.^a

(Promoções obrigatórias)

1:

- a) O paquete será promovido a praticante no primeiro dia do mês seguinte àquele em que adquirir as condições mínimas exigidas para o ingresso naquela classe ou a contínuo no primeiro dia do mês seguinte àquele em que completar 18 anos de idade, se não preencher as aludidas condições;
- b) O praticante será promovido a aspirante quando completar 21 anos de idade ou 2 anos de serviço naquela categoria;
- c) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após 2 anos de permanência na categoria;
- d) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após 3 anos de permanência na categoria;
- e) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após 3 anos de permanência na categoria;
- f) O marinheiro de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe após 4 anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- g) O aprendiz (carpinteiro) será promovido a pré-oficial após 4 anos de permanência na categoria. O tempo de aprendizagem poderá ser adquirido ao serviço de outra empresa ou empresas e contará para os efeitos acima referidos desde que provado por documento idóneo, o qual poderá ser passado pela empresa ou empresas ou pelo sindicato respectivo;
- h) O pré-oficial (carpinteiro) será promovido a oficial de 2.^a após 2 anos de permanência na categoria, ou desde que adquira habilitações técnicas; será designado no 1.^o ano como pré-oficial de 1.^o ano e no 2.^o ano como pré-oficial de 2.^o ano;

- i) O oficial de 2.^a (carpinteiro) será promovido a oficial de 1.^a após 3 anos de permanência na categoria;
- j) O aprendiz (electricista) será promovido a ajudante quando completar 17 anos de idade ou quando termine, com aproveitamento, o curso industrial de electricista, electromecânico ou radiomontador;
- l) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após 2 anos de permanência na categoria;
- m) O pré-oficial (electricista) será promovido a oficial após 2 anos de permanência na categoria;
- n) O oficial de 2.^a (pintor) será promovido a oficial de 1.^a ao fim de 3 anos de permanência na categoria.

2 — Para efeitos de promoções de que trata o número anterior é contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da mesma entidade patronal.

Cláusula 7.^a

(Promoções facultativas)

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;
Trabalhador com funções de chefia;
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoções deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deve integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrarem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de gerência, com o parecer prévio da comissão de promoções.

Cláusula 8.^a

(Contratos a prazo)

Só é permitida a celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, doença, aci-

dentem, férias ou execução de tarefas não permanentes, bem determinadas quanto à sua duração e conteúdo, devendo para este efeito ser obtido o parecer prévio do sindicato respectivo.

Cláusula 9.^a

(Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 10.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 11.^a

(Condições especiais de admissão)

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado os 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais administrativos e oficiais administrativos de 2.^a os trabalhadores que possuam o curso complementar dos liceus ou equivalente ou, tendo o curso geral dos liceus ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como oficiais de 1.^a os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou oficializados ou os que, além do curso geral dos liceus ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção obriga-se a dar cumprimento prioritário à cláusula 12.^a, garantindo cursos de especialização, quando necessários.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessário uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade 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 mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 12.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, dará prioridade aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, com observância do disposto na cláusula 7.^a

2 — Quando, após comunicação à CT, se concluir pela impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior, observar-se-á o disposto na cláusula 3.^a

CAPÍTULO III

Transferências

Cláusula 13.^a

(Transferências)

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circuns-

tâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeito da ratificação ou rectificação.

Cláusula 13.^a-A

(Locais de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da empresa.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.^a

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 60.^a

6 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais de finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando, este após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retoma as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos na cláusula 13.^a;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar os direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens, ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste acordo, a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;
- j) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- k) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da entidade patronal for abusiva.

Cláusula 15.^a

(Desempenho de função diferente — Vigia)

As empresas obrigam-se a criar quadros de pessoal próprio para o serviço de vigia.

Cláusula 16.^a

(Proibição de acordos entre empresas)

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

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com o fundamento, real ou declarado, naquele acordo tem direito à indemnização prevista na cláusula 86.^a, ficando a responsabilidade a cargo das entidades patronais intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeito do disposto no número anterior a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho 1 ano.

Cláusula 17.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas

ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 18.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de 1 ano.

Cláusula 19.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se 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 que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e cumprir as determinações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- j) Aumentar a cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Conservar limpos o interior e exterior dos navios das cintas para cima;
- n) Colaborar com a empresa no sentido de se obter uma racionalização do trabalho;
- o) Apresentarem-se, quando em serviço, devidamente uniformizados.

Cláusula 20.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde cons-

tem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, delegados sindicais, comissão de trabalhadores e comissões intersindicais, quando pedidas, todas as informações respeitantes à organização e condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical;
- j) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- l) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
- m) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitem;
- n) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- o) Acatar as deliberações da comissão emergente deste acordo em matéria da sua competência;

- p) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- q) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- r) Procurar que o serviço de revisão seja efectuado de forma que os respectivos profissionais exerçam as suas funções a coberto das inclemências do tempo;
- s) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;
- t) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- u) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, que terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

v):

- 1) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
 - 2) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 2127;
 - 3) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
 - 4) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético, e não o previsto no Decreto n.º 360/71;
- x) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de

15 horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

- y) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais, em membros de comissões que sejam órgãos representativos dos trabalhadores nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 21.^a

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar reside no conselho de gerência.

Cláusula 22.^a

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

3 — O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunicar ao trabalhador arguido a decisão de lhe instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final do arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, 2, cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo, constituído por todas as suas peças, à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis;
- e) Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea anterior;

f) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Qualquer sanção aplicada sem a existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos neste acordo de empresa e na lei.

Cláusula 23.^a

(Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 24.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 25.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 24.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — A suspensão do trabalho com a perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30.

Cláusula 26.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 27.^a

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa, ou superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 28.^a

(Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 29.^a

(Registo de sanções)

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

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

Cláusula 30.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter postos os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 31.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar 3 anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até 1 ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 32.^a

(Comunicação das sanções)

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de 3 anos às funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos ou destituídos e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

CAPÍTULO VI

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 33.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este acordo.

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

Cláusula 34.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 35.^a

(Constituição de retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 5 anos, a uma diuturnidade de 800\$, até ao limite de 5 diuturnidades:

- Mais de 5 anos — 800\$;
- Mais de 10 anos — 1600\$;
- Mais de 15 anos — 2400\$;
- Mais de 20 anos — 3200\$;
- Mais de 25 anos — 4000\$.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — Da aplicação do disposto nesta cláusula nenhum trabalhador poderá ficar a receber um valor de diuturnidades inferior àquele que já recebia pela aplicação do esquema no AE anterior.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.^o mês.

2 — O 13.^o mês vence-se com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao dia de Natal, sendo pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

3 — O 13.^o mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, acrescido das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de quebras, subsídio de turno, subsídio de metalúrgicos e electricistas, abono (subsídio) de refeição, abono de função de fiscal e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

SECÇÃO II

Subsídios por condições especiais de trabalho

Cláusula 39.^a

(Subsídio por quebras e riscos)

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de tesoureiro, caixa e revisor/bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 900\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de revisor/bilheteiro ou equiparado e os motoristas/estafetas têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 725\$.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de gases)

1 — A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes) sobre a remuneração do maquinista de 1.^a classe e sobre as horas extraordinárias que hajam feito quando em serviço efectivo um complemento de 15 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

2 — A empresa obriga-se a pagar aos electricistas e carpinteiros que eventualmente prestam serviço na casa das máquinas, quando o navio em carreira, um subsídio igual ao previsto no número anterior, aplicável ao tempo efectivo de trabalho e computado mensalmente para efeitos de pagamento.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de chefia)

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 5100\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

Cláusula 41.^a-A

(Subsídio de marinhagem)

1 — Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.^a e 2.^a, sempre que estejam no desempenho das suas funções a bordo ou nos pontões, terão direito ao subsídio de marinhagem, no montante de 55\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — O subsídio de marinhagem, para todos e qualquer efeito, não integra o conceito de retribuição previsto na cláusula 33.^a

3 — O subsídio de marinhagem não integra a retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 42.^a

(Subsídio aos pintores e carpinteiros)

Os trabalhadores metalúrgicos (pintores, carpinteiros navais, mecânicos e encarregados das reparações) e os electricistas navais terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos fechados e não arejáveis ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de deslocações)

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar 1 hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vêem privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 400\$.

Cláusula 43.^a-A

(Abono de função de fiscal)

Todos os trabalhadores que exerçam as funções de fiscal têm direito a um abono de função de fiscal no valor de 10 % do seu vencimento base, o qual fará parte integrante da sua retribuição.

SECÇÃO III

Pagamento da retribuição

Cláusula 44.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a empresa poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 45.^a

(Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos abrangidos por este acordo não poderá exceder a duração média de 8 horas diárias seguidas e 45 horas semanais.

2:

- a) A média referida no número anterior é determinada em cada período de 2 semanas;
- b) Em caso de reconhecida conveniência para a gestão da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de 4 semanas, desde que os representantes dos sindicatos interessados considerem que daí não resulta prejuízo para os legítimos interesses dos trabalhadores.

3:

- a) Todos os trabalhadores terão direito, em princípio, a descansar 2 domingos e, quando possível, 2 sábados de 4 em 4 semanas;
- b) Em relação aos trabalhadores que não for possível cumprir o disposto na alínea anterior, sempre que trabalhem mais de 2 domingos, terão direito a um acréscimo de 100 % e a 1 dia de descanso compensatório, a gozar juntamente nas férias, independentemente do dia de descanso escalonado no horário.

4 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de 30 minutos, que se considerará como sendo de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 9 e as 19 horas, com um intervalo não inferior a 1 nem superior a 2 horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — O pessoal técnico observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

Cláusula 47.^a

(Trabalhadores-estudantes — Regalias)

1 — A empresa concederá a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa.

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficialização de eventual interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de 1 a 2 horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto do n.º 2 da cláusula 65.^a;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 48.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de 6 em 6 meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da inspecção do trabalho.

Cláusula 48.^a-A

(Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 450\$ mensais, para os trabalhadores integrados em 2 turnos;
- b) 650\$ mensais, para os trabalhadores integrados em 3 turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 49.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 50.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a 1 dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos 3 dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 51.^a

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago um mínimo de 8 horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e semanal complementar, na parte que exceda 8 horas, será remunerado com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição da hora normal.

3 — O trabalho prestado em feriados dá direito ao acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de 5 horas em cada feriado.

Cláusula 52.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 60.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Dispensa de trabalho nocturno)

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 54.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário, sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

Cláusula 54.^a-A

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 55.^a

(Abono de refeição)

1 — Nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal, complementar e feriados, qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação no valor de 200\$.

2 — Este abono não será atribuído durante as férias ou outras ausências de serviço.

3 — Sempre que o trabalhador preste 4 ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a 2 abonos diários para refeição.

Cláusula 55.^a-A

(Subsídio complementar de refeição)

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio complementar de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio complementar de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 33.^a

3 — O subsídio complementar de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — O valor do subsídio complementar de refeição é o seguinte:

- a) De 1 de Março a 31 de Julho de 1984 — 30\$;
- b) A partir de 1 de Agosto de 1984 — 50\$.

Cláusula 56.^a

(Registo de trabalho extraordinário)

Em cada sector de trabalho deverá haver um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 57.^a

(Trabalho extraordinário de menores)

Só é permitido o trabalho extraordinário de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 58.^a

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical, em relação aos dirigentes e delegados sindicais;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto, nos termos da cláusula 73.^a, alínea b).

3 — Se for recusada a dispensa injustificadamente pela empresa, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 59.^a

(Limite de trabalho extraordinário)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de 200 horas para os trabalhadores integrados em turnos e de 150 horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 60.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 50 %.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos ou reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais de trabalho}}$$

CAPÍTULO VIII

Férias

Cláusula 61.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 30 dias de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual à remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de quebras, subsídio de turno, subsídio de metalúrgicos e electricistas, abono (subsídio) de refeição, abono de função de fiscal e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

Cláusula 62.^a

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Para todos os efeitos relacionados com o direito a férias, considera-se completo o ano de admissão, desde que o trabalhador, no ano subsequente, tenha prestado pelo menos 90 dias de trabalho.

3 — No ano de admissão, e após 90 dias de serviço prestado, todo o trabalhador terá direito, nesse

ano, a gozar 2 dias de férias e a receber um subsídio correspondente a cada mês de serviço que prestou e vier a prestar até 31 de Dezembro, sem que tal situação altere o regime geral de concessão e gozo de direito a férias.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 63.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 64.^a

(Fixação e cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 65.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável, nos termos da cláusula 61.^a e do n.º 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 66.^a

(Escolha de férias)

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

2 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

3 — 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 de preferência.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo, comunicando-se de igual modo todas as alterações que eventualmente venham a verificar-se.

Cláusula 67.^a

(Alteração do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a plena aplicabilidade do n.º 2 da cláusula 65.^a nem dos n.º 4 e 5 da cláusula 66.^a

Cláusula 68.^a

(Interrupção por doença)

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 61.^a, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomarará de imediato as férias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 terá de ser feita por estabelecimento hospita-

lar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde o trabalhador se encontra doente.

Cláusula 69.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, 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.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 70.^a

(Princípios gerais)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 71.^a

(Faltas autorizadas)

As faltas plévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 72.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XIII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 73.^a

(Casos de faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da retribuição das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

- 2) 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) 3 dias, por nascimento de filhos;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores;

- e) As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e d) da cláusula 47.^a;

- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

Cláusula 74.^a

(Faltas injustificadas)

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir de 1 dia por cada 3 faltas o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 61.^a

Cláusula 75.^a

(Participação das faltas)

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de 48 horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 73.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

CAPÍTULO X

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 76.^a

(Complemento do subsídio de doença e acidentes)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhias de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 77.^a

(Contribuição para a Previdência)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 78.^a

(Direito a férias no ano de reforma)

1 — No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a cumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

2 — O subsídio de Natal será pago na proporção dos meses de serviço já decorridos à data da reforma.

Cláusula 79.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 79.^a-A

(Subsídios de reforma)

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos Ministérios dos Assuntos Sociais e dos Transportes e Comunicações no sentido de ser obtida até final do corrente ano uma melhoria das condições de reforma e sobrevivência dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

CAPÍTULO XI

Licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas de contribuição sindical.

CAPÍTULO XII

Feriados

Cláusula 81.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexata-feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação do trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador Serviço militar

Cláusula 82.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou

acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidades de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data da caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 83.^a

(Termo do impedimento do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Após a apresentação do trabalhador a empresa terá de garantir o recomeço da prestação do trabalho no prazo de 15 dias.

Cláusula 84.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO XV

Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

Cláusula 87.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 88.^a

Cláusula 85.^a

(Serviço militar)

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 372-A/75.)

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 88.^a

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 89.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XVI

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 90.^a

(Direitos especiais)

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 75.^a e 76.^a se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

CAPÍTULO XVII

Indemnizações

Cláusula 91.^a

(Indemnização)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de 5 anos e ainda dos delegados sindicais e membros de CT nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização

correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 92.^a

(Utilização de meios fraudulentos)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais e transitórias — Garantia de manutenção de regalias anteriores

Cláusula 93.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 94.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a elaborar anualmente os seus quadros de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 95.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 96.^a

(Aplicabilidade do contrato)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre encarregado do tráfego local.
Mestre do tráfego local.
Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local.
Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Mestre encarregado do tráfego local:

Artigo 1.º

Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

§ 1.º Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aproveitamento de equipamentos de bem-estar a bordo, previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre do tráfego local. — É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe do tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe do tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.^a classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.^a
Maquinista prático de 2.^a
Maquinista prático de 3.^a
Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Serviço de fiscalização

Chefe de serviço de fiscalização.
Subchefe de serviço de fiscalização.
Fiscal.
Chefe de zona.
Chefe de estação.
Bilheteiro-revisor.

Definição de funções

Chefe do serviço de fiscalização. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

Subchefe do serviço de fiscalização. — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos traba-

lhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de gerência quer dos serviços; providencia para que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem, e zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção; no exercício das suas funções, compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário, para a realização da sua missão e não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

Chefe de zona. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade para com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo e colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

Chefe de estação. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários pré-estabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário da actividade; acata e cumpre todas as ordens quer expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a re-

visão e ou fiscalização, sempre que tal lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda e presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

Bilheteiro-revisor. — É o trabalhador que procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos; procede à venda de bilhetes directamente ao público e confere e presta contas das importâncias recebidas.

SECÇÃO IV

Empregados de escritório

Categorias

Chefe de serviços ou repartição.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Oficial administrativo principal.
Primeiro-oficial administrativo.
Segundo-oficial administrativo.
Terceiro-oficial administrativo.
Telefonista-recepcionista.
Contínuo.
Aspirante.
Praticante.
Paquete.

Definição de funções

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais de admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 o levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade, a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividade que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zela pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

Oficial administrativo principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos e desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

Contínuo. — É o profissional que 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 nos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Praticante. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender a uma categoria superior.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão.

Analista de sistemas. — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automáti-

co da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados, os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

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

Operador de computador. — É o profissional que opera e controla o computador, por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *outputs* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

Operador de registo de dados. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

Dotação de quadros

1 — Por cada 5 trabalhadores com a categoria de chefe de secção, a empresa obriga-se a ter 1 trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou de chefe de serviços.

2 — Por cada 7 trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, a empresa obriga-se a ter 1 trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de 1 ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 11.ª

4 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 1 ano será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programadores de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixas será atribuída a categoria profissional de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analistas de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

8 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operadores de computador ou de operadores de recolha de registo de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

9 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de telefonistas será atribuída, para efeitos de remuneração, a categoria de aspirante.

SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.

Operário-chefe.

Oficial de 1.ª

Oficial de 2.ª

Pré-oficial do 2.º e 1.º ano.

Aprendiz do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º ano.

Definição de funções

O carpinteiro é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive	-
De 4 a 7, inclusive.....	1
De 8 a 15, inclusive.....	2

SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

Encarregado. — É o profissional electricista que tem a seu cargo função técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

Oficial principal. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

Oficial. — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que inicia a aprendizagem nesta profissão.

SECÇÃO VII

Pintores da construção naval

Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, pode a entidade patronal nomear operários-chefes em encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação 6 meses seguidos, ou 2 meses interpolados em 2 anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem 5 anos na categoria.

Definição de funções

Pintor da construção naval. — É o trabalhador que repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou

balso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

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

Fiel. — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação 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-lhes 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. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontram em armazém.

Ajudante de fiel. — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

Servente. — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

SECÇÃO IX

Rodoviários

Motorista — rodoviário — estafeta.

Definição de funções

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO X

Capitães, oficiais, pilotos, comissários e radiotécnicos da marinha mercante e superintendentes da marinha mercante.

Superintendente A.
Superintendente B.
Superintendente C.

Definição de funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios das frotas.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras.

Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráfica ou outras, auxiliares de navegação e afins, relacionadas com a actividade dos navios.

Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio.

Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes.

Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnicas dos navios.

Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controle e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas de contentores, passando os respectivos certificados.

Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

SECÇÃO XI

Servente de limpeza/estação. — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

SECÇÃO XII

Enfermeiro. — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

SECÇÃO XIII

Técnicos operacionais

Técnico operacional.

Definição de funções

Técnico operacional. — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifícios e em navios.

ANEXO II

Tabelas salariais

Escalão	Categoria	Vencimento
A	Chefe de serviços administrativos Superintendente (chefe de serviço de movimento)	42 450\$00
B	Chefe de serviço de fiscalização Mestre-encarregado TL (subchefe de serviço de movimento).....	39 150\$00
C	Tesoureiro.....	36 850\$00
D	Chefe de secção Mestre-encarregado TL (encarregado de reparações de convés) Encarregado de reparações mecânicas .. Encarregado de reparações eléctricas .. Mestre-encarregado TL (adjunto do chefe de serviço de movimento) Subchefe do serviço de fiscalização ... Técnico de electrónica..... Técnico operacional.....	33 350\$00
E	Enfermeiro Oficial administrativo principal.....	31 250\$00
F	Primeiro-oficial administrativo Oficial principal (electricista).....	28 950\$00
G	Chefe de zona Encarregado de armazém..... Operário-chefe (carpinteiro).....	27 100\$00
H	Chefe de estação Fiscal Maquinista prático de 1.ª Mestre TL Segundo-oficial administrativo..... Oficial electricista	26 250\$00
I	Carpinteiro naval Maquinista prático de 2.ª Motorista estafeta..... Pintor	25 550\$00

Escalão	Categoria	Vencimento
J	Bilheteiro/revisor..... Maquinista prático de 3.ª Marinheiro de 1.ª	25 250\$00
L	Ajudante de maquinista Fiel de armazém..... Marinheiro de 2.ª Terceiro-oficial administrativo..... Pré-oficial electricista.....	24 150\$00
M	Ajudante de fiel de armazém..... Pré-oficial carpinteiro Telefonista/recepcionista	22 700\$00
N	Aspirante administrativo Contínuo..... Servente de armazém Servente de reparações	21 150\$00
O	Ajudante de electricista Servente de limpeza/estação	20 200\$00
P	Aprendiz metalúrgico dos 3.º e 4.º anos Praticante administrativo do 2.º ano..	17 550\$00
Q	Aprendiz metalúrgico dos 1.º e 2.º anos Paquete administrativo Praticante administrativo do 1.º ano..	16 750\$00

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem

manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiênico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores abrangidos por este acordo empregados ao seu serviço os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique, capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebenamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas, óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras, máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas, máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas em locais confinados ou na pintura mecânica nestes mesmos locais com qualquer tinta, máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *conf-ferdants*, cisternas, etc.), fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em alturas onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado, cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo, máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo em locais confinados ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre, escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na lim-

- peza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto, luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
 - m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
 - n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés, deve ser fornecido calçado próprio;
 - o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos à queda de água, tal como a chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior de caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de 8 horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de 2 horas para repouarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene, devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abaloamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 8000\$ por cada trabalhador.

3 — A empresa obriga-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho, privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 7 de Maio de 1984.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

António José dos Santos Peixinho.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Agosto de 1984, a fl. 176 do livro n.º 3, com o n.º 286/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

Acordo de adesão entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 19 de Dezembro, é aceite e acordada a adesão da referida Associação Sindical ao Acordo de Empresa outorgado pela Rodoviária Nacional e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, o qual foi publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro do ano findo.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1984.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Agosto de 1984, a fl. 175 do livro n.º 3, com o n.º 282/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a EDP — Electricidade de Portugal, E. P., e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outras.

Acordo de adesão entre a Electricidade de Portugal (EDP), E. P., e o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto ao AE celebrado entre aquela e a FSTIE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e outras.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Electricidade de Portugal (EDP) E. P., e o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto acordam em aderir ao AE celebrado entre aquela e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e outras publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1982.

Porto, 17 de Abril de 1984.

Pela Electricidade de Portugal (EDP), E. P.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Agosto de 1984, a fl. 176 do livro n.º 3, com o n.º 284/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., e a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A. R. L., e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 1978, 40, de 29 de Outubro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, e 40, de 29 de Outubro de 1983:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador informático.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Monitor de recolha de dados.

Operador de computador.

Preparador de trabalho de informática.

5.3 — Produção:

Controlador-ordenador.

Operador de central de betão fixa.

A — Praticantes e aprendizes:

Operador de computador estagiário.

Programador informático estagiário.

Profissões integradas em 2 níveis

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de transcrição.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal.
Programador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Paquete.
Porteiro.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em 2 níveis

1 — Quadros superiores:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou de serviço (a).
Chefe de escritório (a).

2 — Quadros superiores:

2.1 — Quadros médios.

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

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Perfurador e verificador mecanográfico.

(a) Profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e do tipo de organização da empresa.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a se-

guir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1984:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:
Chefe de sala.

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

Subchefe de sala.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:
Técnico de electrónica.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:
Caixa.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa-volante.
Controlador de entradas.
Empregado de *bowling*.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda de acampamento de turismo.
Guarda de parque de campismo.
Porteiro.

A — Estagiário e aprendizagem:

Praticante de banheiro-nadador-salvador.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1978, 33, de 8 de Julho de 1979, e 17, de 8 de Maio de 1984:

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista (Rod.).

6.2 — Produção:

Lubrificador (Met.).
Marteleiro (CE) (Met.).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Ajudante de marteleiro (CE) (Met.).

Profissões integradas em 2 níveis

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Arvorado ou seguidor (CC).

CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1984:

1 — Quadros superiores:

Analista informático.
Contabilista.
Engenheiro, nível 3.
Engenheiro, nível 4.
Engenheiro, nível 5.
Engenheiro, nível 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador informático.
Tesoureiro.

2.2 — Técnico de produção e outros:

Engenheiro, nível 1.
Engenheiro, nível 2.
Técnico de métodos e tempos.
Técnico do serviço social.

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

Chefe de cozinha.
Encarregado.
Monitor informático/mecanográfico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Enfermeiro.
Escriturário-principal.
Orçamentista.
Programador informático.
Secretário.
Técnico auxiliar de serviço social.

4.2 — Produção:

Planificador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de informática.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador de *telex* em língua portuguesa.
Perfurador-verificador/operador de posto de dados.

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém ou operador conferente.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Apontador.
Assentador de revestimentos.
Carpinteiro de moldes.
Desenhador auxiliar.
Desenhador de reclamos luminosos.
Electricista bobinador.
Electricista montador de anúncios luminosos.
Funileiro-lateeiro.
Maçariqueiro de tubos de vidro.
Operador especializado manual.
Pintor.
Plastiqueiro.
Polidor.
Serígrafo.
Serralheiro civil.
Soldador.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Auxiliar de enfermagem.
Cozinheiro.
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo.
Empregado de refeitório ou cantina.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Acabador.
Ajudante de motorista.
Carpinteiro de embalagens.
Entregador de materiais e produtos.
Operador especializado de máquinas.
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda (ou vigilante).

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em 2 níveis

- 1 — Quadros superiores.
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos:
 - Chefe de sector (a).
 - Chefe de serviços (a).
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 - Chefe de secção (a).
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - Guarda-livros.
- 2 — Quadros médios:
 - 2.2 — Técnicos da produção e outros.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- 2 — Quadros médios:
 - 2.2 — Técnicos da produção e outros.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.2 — Produção:
 - Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.
- 5 — Profissionais qualificados:
 - 5.3 — Produção:
 - Chefe de equipa.
 - Desenhador principal.
- 5 — Profissionais qualificados:
 - 5.1 — Administrativos.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
 - 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - Cobrador.

(a) Profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento, divisão, serviço ou secção chefiada e do tipo de organização da empresa.