

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 117\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 52	N.º 14	P. 607-684	15 - ABRIL - 1985
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	609
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul .....	609
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	610
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	611
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	611

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro .....	611
— CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros (porto de Sines) .....	633
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos .....	659
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial .....	672
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial .....	673
— CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial .....	674
— CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial .....	682
— Acordo de adesão entre a RESTOSELF e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao CCT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e várias empresas e aquela associação sindical e outras .....	682

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Integração em níveis de qualificação .....	682
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Integração em níveis de qualificação .....	683
— CCT entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores de Aveiro e outros (pesca na República da África do Sul) — Integração em níveis de qualificação .....	683

---

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1984, foi publicado um CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras associações sindicais.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência de empresas e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no 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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo único

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores, As-

sociação Portuguesa de Suinicultores 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 31, de 22 de Agosto de 1984, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 8 de Junho de 1980, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais subscritoras ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a 1 de Setembro 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 Agricultura, 3 de Abril de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho* — O Secretário de Estado da Produção Agrícola, *Joaquim António Rosado Gusmão*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1984, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias naquele pre-

vistas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da supracitada convenção colectiva de trabalho, de entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que prosseguem a actividade económica por aquela abrangida e com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na mencionada convenção colectiva;

Considerando a existência de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que têm ao

seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas não inscritos no sindicato representado pela Federação signatária;

Considerando que nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal não existem associações de agricultores com capacidade de celebração de convenções de trabalho;

Considerando que na área atrás referida se verifica identidade ou semelhança económica e social com a abrangida pela citada convenção colectiva de trabalho;

Considerando que já não subsistem razões justificativas da prática de enumerar no âmbito de aplicação das portarias de extensão das convenções colectivas de trabalho para o sector da agricultura os diversos tipos de entidades patronais a abranger;

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 42, de 15 de Novembro de 1984, sem que tivesse sido deduzida oposição fundamentada nos termos legais:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Produção Agrícola, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 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 CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1984, são tornadas extensivas:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na as-

sociação outorgante que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

- b) Às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato representado pela Federação outorgante e por entidades patronais inscritas na associação patronal signatária;

- c) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal, exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

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

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, 3 de Abril de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho* — O Secretário de Estado da Produção Agrícola, *Joaquim António Rosado Gusmão*.

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

Nos termos do n.º 5 e para efeitos no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão das alterações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e também às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico, filiadas nas associações patronais outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e também às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico, filiadas nas associações patronais outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados nas associações sindicais outorgantes.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT mencionadas em título, nesta data publicadas.

A PE a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma tornará a convenção extensiva:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não inscritas nas associações patronais outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;
- b) Nos concelhos de Mação e Salvaterra de Magos, às relações de trabalho entre entidades patronais daquele sector económico e trabalhadores ao seu serviço daquelas profissões e categorias, por não existirem associações patronais que as apresentem.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

#### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

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

#### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

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

#### Cláusula 3.ª

#### (Denúncia)

1 — A denúncia do presente CCT só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à ou-

tra parte de acordo com os prazos mínimos legalmente estabelecidos.

2 — A denúncia do presente contrato significa o propósito de actualizar o seu texto com vista a ajustá-lo à eventual modificação das condições vigentes à data da sua celebração.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Limitações às operações de fabrico)

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

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

## CAPÍTULO II

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

1 — A admissão do pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 14 anos de idade, que possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Mudança de empresa)

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Tempo de aprendizagem e prática)

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Inspeção médica)

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Classificação)

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal)

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Quadro de densidades)

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

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

3 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total. As empresas poderão, contudo, ter 2 trabalhadores classificados como aprendizes e 1 ou 2 trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de 5 trabalhadores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

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

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

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

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

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

5 — Os praticantes serão promovidos à categoria de pré-oficial no fim do período limite de prática. Após

3 anos na categoria e caso não tenha sido voluntariamente promovido a pré-oficial, poderá requerer à comissão paritária a sua passagem à categoria imediata.

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

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

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

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

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

11 — Se 2 meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Obrigações das empresas)

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais, delegados sindicais e delegados à

Previdência para o exercício das suas funções. O delegado à Previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentarem cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num de 2 anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado nos termos da lei;
- m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Alteração da categoria profissional)

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

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

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Contratos a prazo)

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

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

4 — A situação de inlabor só poderá verificar-se a partir de 3 dias consecutivos de interrupção de traba-

lho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ao sindicato.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Limite de trabalho extraordinário)

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

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

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

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

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

#### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Aos vendedores, viajantes, praticistas, inspectores de vendas e chefes de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial.

3 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### (Retribuições mínimas)

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

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

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

4 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato colectivo de trabalho que estejam ao serviço de empresas cuja principal actividade seja a transformação de vidro plano, além da retribuição certa mínima estabelecida no presente contrato, é garantida a percentagem de 1 % sobre a facturação resultante das vendas por eles efectuadas nas suas áreas de trabalho.

6 — Aos trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato colectivo de trabalho mas ao serviço de empresas cuja principal actividade não seja a transformação de vidro plano, mas sim óptica, artigos de laboratório, *ménage*, candeeiros, etc., são asseguradas as remunerações constantes nesta cláusula, sendo as comissões, caso existam, objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa.

7 — As comissões de vendas deverão ser pagas até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Retribuição parcial por incapacidade)

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Substituição)

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

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

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

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

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

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

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for anterior.

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

#### CAPÍTULO V

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Deslocações — Pequenas deslocações)

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam

a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais)

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

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

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

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

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

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e o fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

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

5 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos, de acordo com o que habitualmente vem sendo praticado.

6 — Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhes-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina super, por cada quilómetro

percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil, até 1 000 000\$, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

7 — A empresa obriga-se a fazer ao trabalhador técnico de vendas que se desloque em viatura um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior a 1 500 000\$, durante as 24 horas do dia e por todo o ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Tempo de cumprimento)

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

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso)

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

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

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

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

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

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

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

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo no disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Marcação das férias)

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Interrupção das férias)

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

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

### CAPÍTULO VII

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Ausência inferior a um dia de trabalho)

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Participação de falta)

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Tipos de falta)

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas no n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup> e ainda as prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, padrastrós e enteados, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante 3 dias úteis;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Consequências de falta)

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

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Extinção da relação de trabalho)

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

### CAPÍTULO X

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalho das mulheres)

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

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

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

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

### CAPÍTULO XI

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

### CAPÍTULO XII

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança,

pondo à disposição dos seus trabalhadores, nomeadamente, leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

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

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

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

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

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

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Médico do trabalho)

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

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo em vista particularmente os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Designação do médico)

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Independência do médico)

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

### CAPÍTULO XIII

#### Das comissões paritárias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Das deliberações)

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Do regulamento)

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

## CAPÍTULO XIV

### Regulamentos internos

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XV

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

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

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

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

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Do controle operário

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

## CAPÍTULO XVII

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### (Das regalias anteriores)

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

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### (Reclassificação)

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

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

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

## CAPÍTULO XVIII

### Metalúrgicos

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### (Promoções automáticas)

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

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

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

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhado-

res será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

#### Profissões que não requerem aprendizagem

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

## CAPÍTULO XIX

### Profissionais de escritório

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão)

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

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

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

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

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### (Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

a) 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) 1 trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos.

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

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

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

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

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

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

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

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

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

8 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em

vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data rever mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

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

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

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

## CAPÍTULO XX

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Início da vigência das tabelas salariais)

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1985.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Prémio de assiduidade)

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

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

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

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

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Declaração de maior favorabilidade)

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Quotização sindical)

1 — As empresas abrangidas por este contrato enviarão ao sindicato respectivo até ao dia 20 de cada mês as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, excepto daqueles que declararem não fazer aquele des-  
conto.

2 — No caso de o trabalhador declarar, por escrito, que não pretende continuar a descontar, a empresa deverá remeter ao sindicato respectivo fotocópia da referida declaração, juntamente com o mapa de quotização mensal.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindividro — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

António Augusto da Silva Santos.  
Aníbal Gomes da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

ANEXO I

Quadro de densidade geral

Número de trabalhadores	Escalaões	
	Grupo A	Grupo B
1 .....	1	—
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	2	2
5 .....	2	3
6 .....	3	3
7 .....	3	4
8 .....	4	4
9 .....	4	5
10 .....	5	5

Quadro de densidade

Metalúrgicos

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

Quadro de densidade

Escriturários

Número de trabalhadores	Escalaões		
	1.º	2.º	3.º
1 .....	—	—	1
2 .....	—	1	1
3 .....	—	1	2
4 .....	1	1	2
5 .....	1	1	3
6 .....	1	2	3
7 .....	1	2	4
8 .....	1	3	4
9 .....	1	3	5
10 .....	2	3	5

Quadro de densidade

Operadores mecanográficos, telefonistas, cobradores e contínuos

Número de trabalhadores	Escalaões	
	1.º	2.º
1 .....	—	1
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	1	3

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

## ANEXO II

### Tabelas salariais

#### I — Tabela geral do SINDIVIDRO

Grupo	Categoria	Remuneração
1	Encarregado geral .....	50 210\$00
2	Analista principal .....	39 700\$00
	Caixeiro-encarregado .....	
	Chefe de secção .....	
	Comprador .....	
	Encarregado .....	
	Medidor orçamentista .....	
3	Medidor .....	38 410\$00
	Subencarregado .....	
4	Afinador de máquinas .....	37 800\$00
	Biselador ou lapidador .....	
	Biselador de vidro plano .....	
	Caixeiro com mais de 3 anos .....	
	Carpinteiro de limpos .....	
	Colocador de vidro plano .....	
	Cortador de chapa de vidro ou bancada .....	
	Desenhador .....	
	Encarregado de caixotaria .....	
	Encarregado de embalagem .....	
	Espelhador .....	
	Foscador artístico a areia de vidro plano .....	
	Gravador artístico a ácido .....	
	Gravador à roda (chapa de vidro) .....	
	Maçariqueiro .....	
	Moldureiro ou dourador .....	
	Montador-afinador .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial electricista com mais de 3 anos .....	
	Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia .....	
	Operador de fornos de têmpera de vidro .....	
	Operador de máquinas de fazer aresta ou bisel .....	
	Polidor metalúrgico de 1.ª .....	
	Serralheiro civil de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
	Torneiro mecânico de 1.ª .....	
5	Agente de serviços de planeamento e armazém A .....	36 320\$00
	Caixeiro de 2 até 3 anos .....	
	Carpinteiro .....	
	Lubrificador de máquinas de 1.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista com menos de 3 anos .....	
	Operador de máquinas de balancé de 1.ª .....	
	Operador de máquinas de corte .....	
	Operador de máquina de fazer aresta e polir .....	
	Pedreiro ou trolha .....	
	Apontador-conferente .....	
	Apontador de obra .....	
	Arrumador de chapa .....	
	Caixoteiro .....	

Grupo	Categoria	Remuneração
6	Carregador de chapa .....	35 770\$00
	Embalador (chapa de vidro) .....	
	Fiel de armazém (chapa de vidro) .....	
	Serralheiro civil de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Torneiro mecânico de 2.ª .....	
7	Agente de serviços de planeamento e armazém B .....	35 280\$00
	Pintor à pistola .....	
	Polidor de espelhagem .....	
	Polidor de vidro plano .....	
8	Ajudante de montador-afinador .....	34 720\$00
	Ajudante operador de fornos de têmpera .....	
	Condutor de máquinas industriais .....	
	Lubrificador de máquinas de 2.ª .....	
	Operador de máquinas de balancé de 2.ª .....	
9	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais .....	34 050\$00
	Caixa de balcão .....	
	Serralheiro civil de 3.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	
	Torneiro mecânico de 3.ª .....	
	Caixeiro até 2 anos .....	
10	Ajudante de cozinheiro .....	33 430\$00
	Ajudante de motorista .....	
11	Ferramenteiro .....	32 760\$00
	Fiel de armazém .....	
	Foscador a areia (não artístico) .....	
	Lubrificador de máquinas de 3.ª .....	
	Operador de máquinas de balancé de 3.ª .....	
12	Auxiliar de planeamento .....	31 530\$00
	Montador de termos .....	
	Preparador de termos .....	
13	Guarda .....	31 160\$00
	Verificador de chapa de vidro .....	
14	Auxiliar de armazém .....	30 420\$00
	Ajudante de preparador de termos .....	
	Operador de máquinas de lavar vidro .....	
	Servente de carga .....	
15	Abastecedor de carburante .....	29 690\$00
	Ajudante de lubrificador .....	
	Operador de máquina ou mesa de serigrafia .....	
	Servente .....	
16	Ajudante de operador de máquina de serigrafia .....	29 070\$00
	Ajudante de preparador de écrans .....	
	Alimentador de máquinas .....	
	Auxiliar de refeitório ou bar .....	
	Lavador .....	
	Montador de candeieiros .....	
	Verificador-embalador .....	
17	Servente de limpeza .....	28 330\$00

#### Tabela de praticantes e aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano .....	16 970\$00
2.º ano .....	18 260\$00
3.º ano .....	19 430\$00
4.º ano .....	21 470\$00

**Aprendiz geral:**

Com 14/15 anos .....	12 000\$00
Com 16 anos .....	13 230\$00
Com 17 anos .....	14 280\$00

**Praticante metalúrgico:**

1.º ano .....	19 430\$00
2.º ano .....	21 420\$00

**Pré-oficiais:**

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro, operador de máquina de fazer aresta ou bisel, armador de vitrais e foscador artístico a areia:

1.º ano .....	27 790\$00
2.º ano .....	31 710\$00

**Polidor de vidro plano:**

1.º ano .....	25 740\$00
2.º ano .....	29 550\$00

Foscador de areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir e operador de máquina de corte de vidro:

1.º ano .....	23 990\$00
2.º ano .....	27 680\$00

**Anexo II****Tabela salarial para trabalhadores de escritório e técnicos de vendas**

Grupo	Categoria	Remuneração
1	Chefe de escritório .....	49 410\$00
	Chefe de serviços .....	
	Chefe de vendas .....	
2	Contabilista .....	47 340\$00
	Chefe de divisão .....	
	Tesoureiro .....	
3	Programador .....	45 140\$00
4	Chefe de secção .....	44 040\$00
	Inspector de vendas .....	
	Secretário .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
5	Ajudante de guarda-livros .....	42 580\$00
	Caixa principal .....	
6	Caixa .....	41 400\$00
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Operador mecanográfico de 1.ª .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Vendedor (viajante ou praticista) .....	
7	Segundo-escriturário .....	40 050\$00
	Operador mecanográfico de 2.ª .....	
8	Cobrador de 1.ª .....	39 040\$00
9	Terceiro-escriturário .....	38 600\$00
10	Telefonista de 1.ª .....	37 900\$00
11	Cobrador de 2.ª .....	37 580\$00
12	Telefonista de 2.ª .....	36 230\$00
13	Contínuo de 1.ª .....	33 790\$00
14	Contínuo de 2.ª .....	31 600\$00

Grupo	Categoria	Remuneração
15	Estagiário do 2.º ano .....	29 370\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
16	Estagiário do 1.º ano .....	26 560\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
17	Paquete de 16/17 anos .....	16 970\$00
18	Paquete de 14/15 anos .....	13 220\$00

**ANEXO III****Definição de categorias**

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

**Afinador de máquina.** — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

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

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

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

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

**Ajudante de lubrificador.** — É o trabalhador que ajuda no serviço de lubrificador.

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

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na

manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

*Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro.* — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

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

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

*Ajudante preparador de termos.* — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas tarefas deste.

*Alimentador de máquinas.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário ou cheques, segundo as normas internas da empresa, em pagamento de mercadoria.

*Caixa principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

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

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

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

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

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

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

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

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controle de duas ou mais secções.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é o responsável pela acção comercial da empresa, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

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

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

Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira. — A massas, a bites e a bites e massas;

Ferro. — A massas, a bites e massas e em clarebóias;

Alumínio. — A massas, e com perfis vinílicos ou à base de borracha;

Cimento. — A massas e seu prévio isolamento.

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

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem.

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

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

**Comprador.** — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento

correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

**Condutor de máquinas industriais.** — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle de execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere a Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

**Desenhador.** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

**Embalador de chapa de vidro.** — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

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

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

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

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

#### **Escriturário:**

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

nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

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

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

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

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

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

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

**Fiel de armazém de chapa de vidro.** — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

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

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

**Gravador artístico a ácido.** — É o trabalhador que procede à gravação de motivos decorativos sobre determinados artigos ou chapas de vidro; prepara a solução ácida a empregar na gravação segundo as especificações correspondentes; aplica nas peças a decorar uma camada de verniz, cera ou outro isolante apropriado, executando sobre eles a decoração pretendida

e submetendo as outras peças à acção do ácido as vezes necessárias até atingir o que deseja transmitir. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

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

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, praticistas e vajtantes, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

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

*Maçariqueiro.* — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e, também, nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e

custos dos materiais, da mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras; indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos, e providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

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

*Montador-afinador.* — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

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

*Montador de termos.* — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

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

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

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

*Operador de fornos de têmpera de vidro.* — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar, de acordo com a configuração do gabari de controle, e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

*Operador de máquina de balancé.* — É o trabalhador que manobra com máquinas de estapagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de máquina de corte.* — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce nos braços as medidas correctas, segundo especificações que lhe são fornecidas

previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos e o nível de pressão, e à limpeza e lubrificação.

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

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

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

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

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

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

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas, para a sua aplicação, dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

*Pintor à pistola.* — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

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

*Polidor (metalúrgico).* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

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

*Operador de termos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

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

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

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

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

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

*Subencarregado.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Telefonista:*

- 1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas re-

cebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

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

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

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito

e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado:

**Viajante.** — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

**Pracista.** — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Verificador de chapa de vidro.** — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

**Verificador-embalador.** — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, foscos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

António Augusto da Silva Santos.  
Aníbal Gomes da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 20 do livro n.º 4, com o n.º 137/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

## CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros (porto de Sines).

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área, locais de trabalho, vigência, denúncia e revisão do contrato de trabalho

##### Cláusula 1.ª

###### (Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal, e dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal, e, por outro, as empresas filiadas na ANESUL e que no porto de Sines exerçam actividades de carga e descarga, estiva e desestiva e conferência, em terra ou a bordo.

##### Cláusula 2.ª

###### (Área)

As actividades profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho são exercidas na área actualmente sob jurisdição da Administração do Porto de Sines (APS) e nos locais descritos na cláusula seguinte.

##### Cláusula 3.ª

###### (Locais de trabalho)

1 — Dentro da área referida na cláusula anterior, consideram-se locais de trabalho os seguintes: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou apare-

lhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre água, os cais, docas, acostamentos, molhes, muralhas, terraplenos, entrepostos, cais livres, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e de protecção pertencentes à APS.

2 — Consideram-se ainda locais de trabalho os armazéns e terminais pertencentes às entidades empregadoras localizadas na área de jurisdição da APS.

3 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 — O contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor, sem prejuízo da observância de períodos de vigência mais longos que a lei imperativamente fixar.

3 — Porém, no que respeita às tabelas salariais, estas serão actualizadas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência verificar-se-á em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — O contrato pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo do que a lei imperativamente fixar.

5 — Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de 3 meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

6 — A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no n.º 4 desta cláusula.

7 — As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

8 — Manterão toda a validade e eficácia as disposições deste contrato, enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

9 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente de cada período de vigência que esteja em curso.

## CAPÍTULO II

### Âmbito profissional, promoções, categorias profissionais e carteira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Âmbito profissional)

Consideram-se como integrando o âmbito de actuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, e só deles exclusivamente, as atribuições definidas no anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

As promoções às diferentes categorias profissionais e o seu exercício serão regulamentados no anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais e respectivas funções)

As categorias profissionais dos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes e a descrição das respectivas funções serão as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Carteira profissional)

1 — Nenhum trabalhador poderá exercer qualquer das categorias profissionais ou desempenhar total ou parcialmente qualquer das respectivas funções sem estar munido da respectiva carteira profissional, a emitir nos termos da lei.

2 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitida a carteira profissional, considera-se título bastante o cartão de identificação, a emitir pela entidade gestora com o visto do respectivo sindicato, ou, na sua falta, o cartão de identificação emitido pelo sindicato.

## CAPÍTULO III

### Formas que o contrato pode revestir

- A) Princípios gerais de contratação.
- B) Contrato permanente.
- C) Contrato eventual.

#### A) Princípios gerais de contratação

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Períodos de experiência e limite de idade)

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros de empresa só pode ter lugar a partir do contingente geral do porto de Sines. Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem acordo prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

3 — Na admissão para quadros de empresa de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não pode por aqueles ser fixado limite de idade como condição para efectivação do acordo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Admissão e listas de disponíveis)

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros das entidades empregadoras far-se-á sempre de entre os trabalhadores inscritos na entidade gestora do contingente de mão-de-obra do porto de Sines.

2 — Sem prejuízo do número anterior, às entidades empregadoras é reservado o direito de escolha para o exercício permanente de determinada categoria profissional de entre os trabalhadores constantes das listas de disponibilidade por classes profissionais a fornecer pela entidade gestora.

#### B) Contrato permanente

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Definição)

Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique a prestação de serviço por tempo indeterminado. Os contratos a título permanente são, para todos os efeitos legais, contratos de trabalho sem prazo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Exclusividade)

1 — Os trabalhadores contratados sem prazo executarão as suas tarefas exclusivamente ao serviço da entidade empregadora contratante.

2 — Para os trabalhadores do nível hierárquico de topo, salvaguardado o disposto no número seguinte, não há quaisquer limitações quanto à actuação nos diferentes locais e zonas de trabalho do porto, sem prejuízo da adstricção exclusiva de cada uma das categorias às respectivas funções, definidas no anexo correspondente.

3 — Os restantes trabalhadores exercerão as suas actividades no local, navio ou serviço para que forem designados, mediante requisição.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Condições propostas)

1 — Sempre que pretendam admitir trabalhadores a título permanente, as entidades empregadoras comunicarão, por escrito, ao sindicato respectivo todas as condições oferecidas.

2 — O contrato individual, bem como as suas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação do sindicato, se aquele o desejar.

3 — É obrigatório o envio ao sindicato de cópia do contrato estabelecido, bem como das alterações subsequentes, até 15 dias após a celebração ou a ocorrência das mesmas.

#### C) Contrato eventual

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Definições de contrato eventual)

1 — Considera-se contrato a título eventual todo aquele que implique a prestação de serviços ajustados diariamente (contrato individual de trabalho com prazo certo), ou até à conclusão de determinada tarefa (contrato individual de trabalho com prazo incerto).

2 — Aos trabalhadores eventuais é interdito estabelecer contrato simultaneamente com mais de uma empresa.

3 — Nos contratos eventuais não é permitida às entidades empregadoras a escolha dos trabalhadores, os quais serão colocados através das respectivas escalas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Exclusividade)

Os trabalhadores contratados ao abrigo da cláusula anterior só desempenharão os serviços ou tarefas para que forem recrutados.

### CAPÍTULO IV

#### Normas de recrutamento para a prestação de trabalhos eventual

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes.

B) Horário dos recrutamentos.

C) Recrutamento.

D) Renovação do contrato (falas).

E) Condições especiais.

#### A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Obrigatoriedade de recurso aos serviços de colocação dos sindicatos)

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a recrutar o pessoal eventual que nos termos deste contrato lhes seja necessário para a execução dos vários serviços através dos serviços de colocação.

2 — O recrutamento regular-se-á não só pelo disposto no presente contrato, como também pelas disposições sobre distribuição de pessoal que vigorarem ao abrigo da legislação aplicável ou de regulamentação interna a aprovar pelas partes para o quadro geral.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Local de recrutamento)

1 — O recrutamento de trabalhadores para a prestação de serviços em regime eventual, quer por prazo certo, quer por tarefa ou serviço, efectua-se nos serviços de colocação do OGB.

2 — O recrutamento a que se refere o número anterior será simultâneo para as 3 classes profissionais abrangidas pelo presente contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Contratantes)

Podem contratar trabalhadores abrangidos por este contrato:

- a) As entidades empregadoras que disponham ao serviço os respectivos representantes hierárquicos dos trabalhadores de cada classe profissional;
- b) Os representantes hierárquicos de cada classe profissional ao serviço e em nome das entidades empregadoras.

#### B) Horário dos recrutamentos

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Dias úteis)

Os serviços de colocação funcionarão nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, com os horários seguintes:

- Entre as 7 horas e 45 minutos e as 8 horas e 15 minutos — primeiro recrutamento;  
Entre as 16 horas e as 16 horas e 30 minutos — segundo recrutamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Sábados)

Aos sábados os serviços de colocação funcionarão num único período de recrutamento, das 7 horas e 45 minutos às 9 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Domingos e feriados)

1 — O recrutamento de trabalhadores para a prestação de serviço aos domingos será efectuado durante o período referido na cláusula 20.<sup>a</sup>

2 — O recrutamento de trabalhadores para a prestação de serviço nos dias feriados será efectuado durante o período do segundo recrutamento do dia útil imediatamente anterior.

3 — Sempre que o feriado corresponda a segunda-feira o recrutamento será efectuado nos termos do n.º 1.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Requisições)

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a entregar as requisições no quadro geral dentro dos horários fixados neste contrato.

2 — Das requisições constarão, obrigatoriamente, os navios ou serviços e locais de trabalho em que os trabalhadores terão de se apresentar.

#### C) Recrutamento

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Primeiro recrutamento — Dias úteis)

No primeiro recrutamento, de segunda-feira a sexta-feira, contratar-se-ão trabalhadores para trabalhar no primeiro período de trabalho diário (das 8 às 12 e das 13 às 17 horas).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Segundo recrutamento — Dias úteis)

No segundo recrutamento contratam-se trabalhadores para:

- a) Iniciar ou continuar serviços a partir das 17 horas;
- b) Substituir trabalhadores no prosseguimento do serviço a partir das 17 horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Recrutamento para sábados, domingos e feriados)

1 — No recrutamento do sábado contratam-se trabalhadores para todos os períodos do dia, considerando-se sempre o contrato estabelecido a partir das 8 horas.

2 — No recrutamento a que se refere o número anterior contratar-se-ão também os trabalhadores para todos os períodos de domingo, considerando-se sempre o contrato estabelecido a partir das 8 horas deste dia.

3 — No recrutamento da véspera de feriado contratar-se-ão os trabalhadores para trabalhar no dia feriado, os quais se considerarão sempre contratados a partir das 8 horas desse dia.

#### D) Renovação do contrato (faltas)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Prolongamento do trabalho — Dias úteis)

1 — O contrato de trabalho estabelecido para ter início às 8 horas dos dias úteis é renovável no próprio local de trabalho, sempre que este tenha de prosseguir para além das 17 horas.

2 — As falas para prolongamento do trabalho para além das 17 horas são obrigatoriamente comunicadas aos trabalhadores até às 16 horas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Prolongamento de trabalho aos sábados,  
domingos e feriados)**

1 — As falas para prestação de trabalho extraordinário aos sábados serão comunicadas aos trabalhadores no acto do recrutamento.

2 — A prestação de trabalho aos domingos e feriados para além do período das 8 às 17 horas será objecto de fala aos trabalhadores no acto do recrutamento.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Aceitação e rejeição da fala)**

1 — Uma vez aceite a renovação do contrato, os trabalhadores não poderão recusar-se a cumpri-lo, salvo nos casos previstos neste contrato colectivo.

2 — Sempre que não aceitem prestar trabalho extraordinário, os trabalhadores deverão informar do facto o respectivo superior hierárquico na altura em que a fala lhes é comunicada.

3 — A aceitação da fala para prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados pressupõe sempre a aceitação da prestação de trabalho em todos os períodos objecto da fala para esses dias.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Efeitos da comunicação da fala)**

Uma vez comunicada a fala aos trabalhadores, esta já não pode ser retirada ou alterada.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Igualdade de fala)**

O estabelecimento de contratos, bem como as suas renovações, será sempre igual para todos os trabalhadores envolvidos nas mesmas operações objecto do contrato e sua renovação.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Renovação dos contratos das hierarquias)**

Os contratos e respectivas renovações estabelecidos com os superiores hierárquicos dos trabalhadores reponderarão à fala maior de cada serviço em que sejam intervenientes.

**E) Condições especiais**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Situações de anormalidade)**

1 — Quando se verificarem situações de incêndio, água aberta, inundação, abalroamento e encalhe, não é obrigatória a fala, não podendo os trabalhadores recusar, salvo casos ponderosos, o prosseguimento ao serviço.

2 — O recrutamento para serviços nas situações referidas na cláusula anterior, bem como para efectuar serviços de execução urgente, poderá ser feito a qualquer hora desde que haja trabalhadores disponíveis.

**CAPÍTULO V**

**Indicação do local de trabalho, início e termo do trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Indicação do local de trabalho)**

O local de trabalho será indicado ao trabalhador eventual no acto de recrutamento e ao trabalhador permanente aquando da sua designação.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Início e termo do trabalho)**

1 — Os trabalhadores deverão apresentar-se no local de trabalho à hora para que foram recrutados.

2 — O início e o termo efectivos do trabalho serão os mesmos em qualquer das zonas do porto de Sines.

3 — O fim do trabalho coincide com o termo do respectivo período, a menos que o serviço termine antes.

**CAPÍTULO VI**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Disposições gerais)**

O conteúdo do presente capítulo constituirá o anexo III do presente contrato colectivo, do qual fará parte integrantes.

**CAPÍTULO VII**

**Organização geral do trabalho**

A) Organização do trabalho, descrição de funções e composições de equipas.

B) Duração do trabalho.

C) Descanso semanal, feriados e férias.

D) Retribuição do trabalho.

E) Subsídio de Natal e cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas.

F) Garantia do salário.

**A) Organização do trabalho,  
descrição de funções e composição de equipas**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Disposições gerais)**

1 — Compete às entidades patronais e ou aos seus representantes das hierarquias dos trabalhadores organizar o trabalho a bordo e em terra no respeito pelo disposto neste contrato colectivo.

2 — Não poderão ser invocados usos e costumes que sejam contrários ao estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Descrição de funções)

As funções das diferentes categorias profissionais dos trabalhadores serão as constantes do anexo II, que integra o presente contrato colectivo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Composição de equipas)

A composição das equipas de cada classe profissional será a constante do anexo IV, que integra o presente contrato colectivo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Novos métodos de trabalho)

1 — A adopção de novos métodos de trabalho e a introdução de novas máquinas, engenhos e sistemas de trabalho ainda não utilizados à data da entrada em vigor do presente contrato poderão ser utilizadas desde que aprovadas em matéria de segurança no trabalho pelos organismos competentes e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Qualquer alteração à constituição das equipas que possa advir da aplicação de novos métodos de trabalho será alvo de prévia negociação entre as partes contratantes.

#### B) Duração do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Trabalho diário)

1 — A duração do trabalho diário será estabelecida neste contrato em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte.

2 — Para o efeito do que dispõe o número anterior, são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamento de períodos;
- c) Horas de refeição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Períodos de trabalho)

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

- Das 8 às 12 e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);
- Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas (2.º período);
- Das 0 às 3 e das 4 às 7 horas (3.º período).

2 — Aos sábados, o período de trabalho normal é entre as 8 e as 12 horas. Ao período das 13 às 17 horas caberá a designação de período complementar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Prolongamento de período)

1 — São considerados prolongamentos de período os seguintes:

- De segunda-feira a sexta-feira — das 17 às 20 horas (prolongamento do 1.º período);
- Aos sábados — das 13 às 17 horas (período complementar);
- Todos os dias — das 17 às 8 horas (prolongamento do 3.º período).

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir no trabalho sempre que este se prolongar das 7 às 8 horas, desde que seja para terminar o serviço ou nos casos previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Horas de refeição)

1 — São considerados horas de refeição os seguintes tempos de trabalho:

- Das 12 às 13 horas;
- Das 20 às 21 horas;
- Das 3 às 4 horas.

2 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo para tomar uma refeição ligeira no local do trabalho.

#### C) Descanso semanal, feriados e férias

##### I — Descanso semanal

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal dos permanentes)

1 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas consideram-se dias de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado, a partir das 12 horas, considerado dia de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores permanentes que prestarem trabalho ao domingo terão direito a descansar num dos três dias da semana seguinte, sem prejuízo da execução do serviço a que estiverem vinculados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal dos eventuais)

Aos trabalhadores eventuais é aplicado o disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

##### II — Feriados

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;

Sexta-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;  
Feriado Municipal.

2 — Na véspera de Natal, na véspera de Ano Novo e na Quinta-Feira Santa o trabalho decorrerá somente até às 17 horas.

3 — Em caso de prolongamento este só poderá efectuar-se até às 20 horas, para terminar serviço, cabendo aos trabalhadores a retribuição completa do 2.º período de trabalho.

### III — Férias dos permanentes

#### Cláusula 47.ª

##### (Princípio geral)

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

4 — O não cumprimento dos preceitos legais e convencionais relativos ao direito a férias será punido nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 48.ª

##### (Direitos dos permanentes)

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a 30 dias de férias em cada ano e ao correspondente subsídio de 100%.

2 — O estabelecimento do contrato permanente não prejudica o direito a gozar férias no próprio ano da admissão, não podendo a sua duração ser inferior àquela a que teriam direito como eventuais, nos termos do respectivo regulamento.

3 — A retribuição das férias e o subsídio respectivo, referidos no número anterior, serão suportados pelo fundo de férias.

4 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá sempre direito ao período completo de férias, após a prestação de 90 dias de trabalho remunerado.

#### Cláusula 49.ª

##### (Serviço militar)

1 — Os trabalhadores permanentes chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação, independentemente de as gozarem.

2 — O período de férias no ano subsequente ao da apresentação depois de prestado o serviço militar não sofrerá qualquer redução em virtude daquela situação.

#### Cláusula 50.ª

##### (Época de férias dos permanentes)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Não havendo acordo, compete àquela fixar a data das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, esgotar todas as possibilidades de entendimento, após o que dará conhecimento ao interessado com a antecedência de 30 dias.

2 — As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias de 2 ou mais anos.

3 — As férias deverão ser gozadas seguidamente. Porém, excepcionalmente, por acordo das partes, poderão ser gozadas interpoladamente, em 2 períodos.

### IV — Férias dos eventuais

#### Cláusula 51.ª

##### (Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores eventuais abrangidos pelo presente contrato têm o direito a gozar férias remuneradas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se o direito a férias no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O período máximo de férias será de 30 dias para todos os trabalhadores.

3 — No início das férias, e além da remuneração correspondente a 30 dias de férias a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 52.ª, ser-lhe-á também pago um subsídio de férias de igual montante.

4 — O período de férias e o respectivo subsídio será calculado na base da categoria profissional exercida com mais frequência e do salário normal fixado para o 1.º período de trabalho.

#### Cláusula 52.ª

##### (Cálculo do período de férias)

1 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias regular-se-á do seguinte modo:

a) Só terão direito à totalidade dos 30 dias previstos no n.º 2 da cláusula anterior os traba-

- lhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de trabalho de efectivo serviço que totalize pelo menos 240 dias;
- b) Os trabalhadores que por qualquer motivo não tenham completado o número de períodos referidos na alínea anterior terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que, no ano anterior, os trabalhadores efectivamente tenham totalizado.

2 — Na contagem do total de períodos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior serão considerados os dias de férias gozados nesse mesmo ano, os dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho devidamente comprovados.

3 — A aplicação do disposto nos números anteriores será efectuada em articulação com as disposições que sobre a matéria venham a ser estabelecidas em portaria respectiva.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar)

1 — No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório o direito a férias dos trabalhadores regular-se-á nos termos estabelecidos nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup>, conjugados com o disposto nos números seguintes.

2 — No ano em que iniciam a prestação do serviço militar obrigatório os trabalhadores — se nesse ano ainda não tinham efectivamente gozado férias — terão direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados, e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio.

3 — No ano em que regressam da prestação do serviço militar obrigatório, terão os trabalhadores direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por eles prestado no decurso do ano em que iniciaram a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhes, em tais circunstâncias, igualmente devido o correspondente subsídio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Reformados)

Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano da reforma a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como o respectivo subsídio acrescido das importâncias correspondentes ao trabalho prestado no próprio ano da reforma.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

As entidades empregadoras contribuirão para suportar os encargos resultantes da atribuição de férias e respectivo subsídio, nos termos a regulamentar pela entidade gestora.

#### D) Retribuição do trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Formas de retribuição do trabalho)

1 — O período de trabalho das 8 às 17 horas de segunda-feira a sexta-feira e das 8 às 12 horas de sábado será retribuído nos termos seguintes:

Trabalhadores permanentes — mediante ordenado mensal, que corresponderá à multiplicação por 30 dias do salário do trabalhador eventual da respectiva categoria, no período das 8 às 17 horas;

Trabalhadores eventuais — terão direito às remunerações mínimas constantes da tabela de salários anexa (anexo V), que faz parte integrante deste contrato.

2 — Os restantes períodos de trabalho, para além dos referidos no n.º 1, e o trabalho prestado em domingos e feriados, será retribuído nos termos do anexo V.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos chefes eventuais)

Os trabalhadores da hierarquia mais elevada de cada classe profissional contratados em regime eventual ganharão por navio ou serviço que proporcione melhor remuneração.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Gastos de acção social)

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a participar nos gastos de acção social destinados a melhorar as condições de conforto e bem-estar dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

2 — A comparticipação a que se faz referência no número anterior — e no que se refere a trabalhadores eventuais — é calculada na base de 500\$ por cada trabalhador/período de trabalho objecto de requisição.

3 — A comparticipação no caso dos trabalhadores permanentes, é calculada na base dos períodos de trabalho efectivamente prestado, bem como naqueles em que se encontre à ordem da entidade empregadora.

4 — O montante das comparticipações coleccionado pela entidade gestora ou por cada uma das entidades empregadoras será entregue mensalmente à Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, que se constitui em gestora dos fundos constituídos com esta finalidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Indivisibilidade da retribuição)

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato as retribuições são indivisíveis, devendo ser sempre pagas por inteiro.

**E) Subsídio de Natal e cargas sujas, incômodas, nocivas ou perigosas**

**I — Subsídio de Natal dos permanentes**

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**(Data de atribuição e montante do subsídio)**

1 — Todos os trabalhadores permanentes têm direito, anualmente, a receber até 15 de Dezembro, um subsídio igual a 1 mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão a parte proporcional ao número de meses em que prestaram serviço. A parte respeitante aos outros meses será suportada pela entidade gestora, nos termos do respectivo regulamento.

**II — Subsídio de Natal dos eventuais**

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**(Atribuição)**

Durante o mês de Dezembro, antes do Natal, será paga aos trabalhadores eventuais, nos termos e condições decorrentes do disposto nas cláusulas seguintes, uma retribuição, que se designará por subsídio de Natal.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**(Cálculo e condições)**

1 — O subsídio a que se refere o número anterior corresponderá a 30 dias para todos os trabalhadores que, nesse ano, entre 1 de Janeiro e 30 de Novembro, tenham totalizado 220 períodos de serviço, contados nos termos das cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de Natal será atribuído aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório ou que se reformaram nesse ano, nos termos das cláusulas 53.<sup>a</sup> e 54.<sup>a</sup>

3 — A aplicação do disposto nos números anteriores será efectuada em articulação com as disposições que sobre a matéria venham a ser estabelecidas em portaria respectiva.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**(Contribuição)**

As verbas necessárias ao pagamento do subsídio de Natal serão obtidas de contribuições das entidades empregadoras, nos termos a regulamentar pela entidade gestora.

**III — Cargas sujas, incômodas, nocivas ou perigosas**

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**(Subsídio e lista de cargas)**

1 — A execução de tarefas definidas neste contrato que envolvam as cargas e condições descritas no número seguinte conferirá direito a um subsídio de 425\$ por cada período de trabalho, independentemente da categoria profissional e do dia da semana.

2 — As cargas abrangidas pela aplicação do subsídio referido no número anterior são:

- 1) Gado vivo quando não enjaulado;
- 2) Enxofre em sacos ou a granel;
- 3) Couros verdes e bacalhau verde (mesmo que contentorizado);
- 4) Cimentos e pozolana em sacos ou a granel, incluindo o cimento de cobre;
- 5) Cargas que no acto da movimentação registem temperaturas superiores a 40°C;
- 6) Clínquer, gesso em pedra e pedra a granel;
- 7) Negro de fumo e óxido de titâneo;
- 8) Sebo, melaço e óleo;
- 9) Farinha de peixe ou de carne;
- 10) Cargas de ou para frigorífico forte;
- 11) Trabalho em porão, armazéns ou contentores onde operem máquinas a gás ou a gasóleo sem qualquer dispositivo de antipoluição (funcionando eficazmente);
- 12) Cargas molhadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta e abalroamento;
- 13) Fibras de amianto (asbestos);
- 14) Potassa;
- 15) Superfosfatos e sal;
- 16) Carvão, minério e sucata;
- 17) Materiais metálicos creosotados ou untados;
- 18) Soda cáustica.
- 19) Amoníaco.
- 20) Chumbo;
- 21) Asfalto;
- 22) Caulino;
- 23) Limpeza de funis;
- 24) Ruídos de duração superior a duas horas, com intensidade superior a 85 dB.

3 — Durante o manuseamento de explosivos e munições, os trabalhadores directamente envolvidos na respectiva operação beneficiarão de um seguro especial no valor de 3000 contos.

4 — Os sindicatos responsabilizam-se por assegurar sempre, mediante o pagamento dos salários e ordenados previstos neste contrato, a movimentação de quaisquer outras cargas que não contem expressamente da lista referida no número anterior.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**(Exclusões)**

1 — Ficam expressamente excluídos do pagamento de quaisquer subsídios os casos de sujidade eventualmente provocados por produtos constantes da lista referida no n.º 2 da cláusula anterior.

2 — De igual modo não há lugar ao pagamento do subsídio quando os produtos constantes da lista forem movimentados em contentores (não ficando abrangido aqui o caso de consolidação ou desconsolidação dos produtos transportados em contentores, hipótese em que haverá lugar ao presente subsídio).

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**(Situações especiais)**

A execução de tarefas definidas neste contrato em situações de incêndio, água aberta, inundações, abalroa-

mento e enalhe dará lugar à atribuição de um subsídio de 100% por cada período de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por trabalho ao largo)

1 — Na execução de tarefas definidas neste contrato em navios e ou embarcações fundeadas ao largo, terão os trabalhadores direito, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, a um subsídio de 290\$ por período de trabalho e de 145\$ por hora de refeição ou prolongamento de período.

2 — Haverá igualmente lugar à atribuição do subsídio referido no número anterior e nas condições nele expressas, aos trabalhadores que operem nas lanchas ao costado dos navios atracados.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por trabalho especializado)

1 — O desempenho das funções especializadas tal como definidas nos respectivos anexos ao presente contrato dará lugar ao recebimento de um subsídio de 150\$ por período de trabalho e de 75\$ por hora de refeição ou prolongamento de período.

2 — A atribuição do subsídio previsto no número anterior é de carácter transitório e cessará logo que, através dos adequados cursos de formação profissional, os trabalhadores adquiram a especialização inerente às respectivas funções profissionais.

#### **A) Garantia salarial**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Garantia de emprego e de salário)

1 — Nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, ratificada pelo Decreto-Lei n.º 56/80, de 1 de Agosto, as entidades empregadoras reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurada aos trabalhadores abrangidos por este contrato uma garantia de salário.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a perceber do fundo de garantia salarial o valor estabelecido ou a estabelecer por diploma legal.

### CAPÍTULO VIII

#### Exercício do poder disciplinar

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

A matéria respeitante a este capítulo será regulamentada no anexo VI a este contrato colectivo, do qual fará parte integrante.

### CAPÍTULO IX

#### Faltas, dispensas, licença sem vencimento e impedimento prolongado

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

A matéria respeitante a este capítulo será regulamentada no anexo VII a este contrato colectivo, do qual fará parte integrante.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

A matéria respeitante a este capítulo será regulamentada no anexo VIII a este contrato colectivo, do qual fará parte integrante.

### CAPÍTULO XI

#### Encerramento da empresa, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou da exploração e transferência do trabalhador

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Encerramento da empresa)

1 — No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho cessam, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

2 — Os trabalhadores cujos contratos cessarem têm direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

3 — O despedimento colectivo por encerramento definitivo da empresa ou de uma ou várias secções por motivo de redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais regula-se pelo disposto na legislação aplicável à cessação de contratos de trabalho por despedimento colectivo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou de actividades e transferência do trabalhador)

1 — Em caso de fusão, incorporação ou qualquer transmissão do estabelecimento e ou da exploração, e na transferência do trabalhador de uma para outra empresa, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adqui-

rente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade ou para a qual tenha sido transferido o trabalhador.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores às situações referidas no n.º 1, emergentes dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da nova situação.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Instituição de previdência e contribuições)

1 — As entidades empregadoras, a entidade gestora e os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo contribuirão obrigatoriamente para o Centro Regional de Segurança Social de Setúbal.

2 — As contribuições para a Previdência incidirão sobre as formas de retribuição previstas na legislação aplicável.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Morte do trabalhador)

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora ou a entidade gestora respectiva pagará à viúva, filhos menores ou dependentes uma compensação nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço;
- b) 6 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 10 anos e menos de 20 anos de serviço;
- c) 9 meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço;
- d) 12 meses de retribuição se o trabalhador tiver completado 30 anos de serviço.

2 — O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo máximo de 30 dias após comunicação do falecimento.

3 — O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 1 será contado desde a data de admissão do trabalhador no sector portuário.

4 — Os trabalhadores portuários que prestarem temporariamente serviço nos organismos oficiais directamente ligados ao sector portuário considerar-se-ão igualmente ao abrigo do disposto nesta cláusula, cabendo à empresa ou à entidade gestora respectiva suportar os encargos resultantes da sua aplicação.

5 — A compensação prevista no n.º 1, e em relação aos trabalhadores que tenham transitado das empresas para as entidades gestoras ou dessas para aquelas, será paga pelas empresas e pelas entidades gestoras na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma.

6 — Para os efeitos do que dispõe o número anterior, considera-se que a última entidade de que o trabalhador transitou é responsável na íntegra pela antiguidade daquele desde a data da sua admissão no sector portuário até à data dessa transição.

7 — Para regularização do que dispõem os dois números anteriores será aplicável o previsto na parte final do n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Regime de reforma dos trabalhadores portuários)

O regime de reforma dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será o do esquema geral da Previdência completado por um esquema complementar que fará parte integrante deste contrato.

## CAPÍTULO XIII

### Seguros de acidentes de trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Caracterização)

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 — Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois do período de trabalho enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho, ou disponíveis para trabalhar em instalações da entidade empregadora, do porto, ou nas instalações da entidade gestora;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para as instalações da entidade gestora e ou para o local de trabalho ou no regresso daqueles, na deslocação entre os locais de trabalho e as instalações sociais e de apoio quer da entidade gestora quer das entidades empregadoras fora dos locais previstos neste contrato colectivo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade)

1 — As indemnizações por acidente de trabalho serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei, pelas entidades empregadoras e, solidariamente, pela companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

2 — As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e

utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da entidade empregadora, salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

3 — A participação dos danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada no termo do trabalho à respectiva entidade empregadora, pelo responsável pelas operações.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade temporária absoluta)

1 — As entidades empregadoras, mediante contrato de seguro, obrigam-se a assegurar o salário diário líquido correspondente ao primeiro período de trabalho à data do acidente, em todos os dias da semana, a todos os trabalhadores que, por motivo de acidente de trabalho, se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2 — O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia por incapacidade permanente receberá o respectivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

### CAPÍTULO XIV

#### Resolução de conflitos, integração de lacunas e interpretação do contrato

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

A matéria respeitante a este capítulo será regulamentada no anexo IX que fará parte integrante deste contrato colectivo.

### CAPÍTULO XV

#### Quotização sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras e à entidade gestora o montante da quota sindical em vigor.

2 — A cobrança e remessa das quotizações devidas aos respectivos sindicatos far-se-ão através das correspondentes entidades empregadoras, relativamente a todos os trabalhadores contratados a título permanente.

3 — A remessa a que se refere o número anterior processar-se-á até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem as respectivas quotizações.

4 — A cobrança da quotização devida pelos trabalhadores eventuais será efectuada pela entidade gestora responsável pelo pagamento dos salários, no acto de liquidação dos mesmos e remetida aos sindicatos respectivos no prazo referido no número anterior.

### CAPÍTULO XVI

#### Exercício de direitos sindicais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Actividade de interesse colectivo)

Os trabalhadores e o sindicato têm direito de no local do trabalho exercer e desenvolver actividades sindicais que considerem necessárias ou convenientes ao estudo, defesa e promoção dos seus interesses, nos termos da lei e do presente contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Formas de actividade sindical)

As actividades a que se refere a cláusula anterior podem ser levadas a efeito por dirigentes sindicais, por delegados sindicais e por comissões sindicais e intersindicais, constituídas nos termos do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Comissões sindicais de delegados)

Na designação de delegados sindicais não poderá haver qualquer interferência da entidade empregadora ou seus representantes, fazendo-se aquela nos termos previstos na lei e nos estatutos dos sindicatos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Comissões sindicais de delegados)

1 — Nos termos da lei e sempre que o interesse colectivo dos trabalhadores o justifique poderão constituir-se comissões sindicais de delegados.

2 — Nas empresas onde existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Comissões de trabalhadores)

Nos termos da lei, os trabalhadores podem, sempre que o julgarem conveniente, organizar comissões de trabalhadores com carácter transitório ou permanente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Reuniões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se em locais de trabalho apropriados, sempre que a maioria absoluta dos membros das comissões de delegados o requeiram.

2 — As reuniões far-se-ão fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo, porém, de poderem ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os máximos previstos na lei.

3 — Os delegados sindicais têm direito a exercer as suas funções durante o período normal de trabalho pelo tempo concedido por lei, devendo, nesta hipótese, serem substituídos sempre que houver possibilidade de proceder a essa substituição.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais gozam de todos os direitos e regalias reconhecidas pela lei e como tal consagrada nos estatutos e regulamentos sindicais.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Prerrogativas dos dirigentes sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais podem, sempre que entenderem, efectuar visitas a quaisquer locais de trabalho e sem prejuízo da laboração normal dialogar com os trabalhadores, recolher informações e elementos relacionados com a actividade sócio-profissional ou sindical, prestar esclarecimentos e divulgar quaisquer comunicados.

2 — Aos dirigentes sindicais é ainda reconhecido o direito de travar contactos com as entidades empregadoras ou os seus representantes e obter das mesmas entidades os elementos, informações e esclarecimentos que repute necessários ou convenientes ao eficaz desempenho das atribuições sindicais.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Fiscalização sindical)

Os fiscais devidamente identificados que se encontrem ao serviço dos sindicatos podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Informações sindicais)

As entidades empregadoras e a entidade gestora obrigam-se a pôr e manter à disposição dos delegados sindicais ou, na falta destes, dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Identificação dos representantes sindicais)

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e entidade gestora, e a fixar nos locais a que se refere a cláusula anterior, os nomes dos delegados sindicais efectivos, dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, bem como dos fiscais nos 8 dias subsequentes à designação.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Procedimentos ilícitos)

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise despedir, transferir, ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades sindicais.

2 — É igualmente proibido às entidades e organizações empregadoras intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.

3 — As entidades e organizações que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das multas previstas na lei.

4 — O produto das multas a que se refere o número anterior reverterá para o Fundo de Desemprego.

## CAPÍTULO XVII

### Violações do contrato

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações)

1 — Toda a violação culposa do regime individual de trabalho vigente ou aplicável às relações de trabalho inseridas no sector representado pelos sindicatos signatários constitui a entidade empregadora responsável na obrigação de indemnizar nos termos seguintes:

- a) Tratando-se de lesão individual dos interesses ou direitos do trabalhadores, a entidade empregadora pagará, além das retribuições devidas calculadas à taxa em vigor no quadro geral, uma indemnização correspondente a 100% da importância devida, no mínimo de 1000\$;
- b) Tratando-se de violação que afecte mais de um trabalhador, a indemnização a suportar pela respectiva entidade empregadora incluirá, além das retribuições devidas calculadas à taxa em vigor no quadro geral, um acréscimo de 80% do seu valor, no mínimo de 2000\$;
- c) Todas as restantes violações de regulamentação colectiva de trabalho e de outros direitos dos trabalhadores constituem a entidade empregadora na obrigação de pagar uma indemnização de 5000\$ a 50 000\$.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infringir as normas deste acordo fica sujeito à acção disciplinar.

3 — A parte salarial a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula será devida aos trabalhadores quando a ela tiverem direito ou integrará as disponibilidades do quadro geral que garantam a retribuição dos trabalhadores.

4 — As indemnizações referidas na alínea a) do n.º 1 desta cláusula e os acréscimos percentuais referidos nas alíneas a) e b) destinam-se aos sindicatos respectivos, que os aplicarão na prossecução de fins exclusivamente assistenciais. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das penalidades previstas em regulamentos ou normas de actuação vigentes no quadro geral.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Comunicação da infracção)

1 — Qualquer interessado pode tomar a iniciativa de comunicar por escrito a ocorrência de eventuais infracções a que se referem as cláusulas anteriores, devendo os serviços do quadro geral fazê-lo sempre officiosamente. Da comunicação deve ser dado conhecimento imediato às partes.

2 — Sempre que a iniciativa parta do trabalhador, deverá processá-la através do respectivo sindicato.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Decisão e recurso)

1 — Caberá à gestão do quadro geral graduar e fixar o montante das indemnizações previstas na cláusula 95.<sup>a</sup>

2 — Da decisão a que se refere o número anterior cabe recurso para uma comissão tripartida constituída por um representante designado pelo ITP, um pelo sindicato interessado e o outro pela empresa.

3 — O recurso será interposto no prazo de 8 dias a contar da notificação da decisão.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Prazos)

1 — O direito ao procedimento indemnizatório caduca se a ocorrência não for comunicada no prazo de 5 dias úteis após o seu conhecimento ou no de 20 dias após a data em que a infracção tiver sido cometida.

2 — Sob pena de prescrição do direito à indemnização, o infractor deverá ter conhecimento da decisão final no prazo de 30 dias contados da data da instauração do procedimento.

3 — A entidade notificada deverá cumprir integralmente a decisão no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Reincidência)

1 — No caso de reincidência, são elevados ao dobro os limites dos valores a que se refere a cláusula 95.<sup>a</sup>

2 — Entende-se por reincidência a violação do mesmo normativo contratual ocorrido no prazo de 6 meses a contar da anterior condenação.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Tramitação do procedimento)

1 — Recebida a comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 95.<sup>a</sup>, a empresa visada poderá apresentar por escrito a sua defesa no prazo de 3 dias úteis a contar da recepção daquela, e nela poderá indicar testemunhas em número não superior a 3, que serão ouvidas sobre os factos acerca dos quais tenham sido concretamente indicadas.

2 — Antes de decidir, a gestão do quadro geral poderá obter da empresa visada os elementos que considere úteis para a averiguação dos factos e efectuar quaisquer diligências designadamente a audiência do sindicato interessado.

3 — A decisão será proferida no prazo máximo de 25 dias a contar da recepção da comunicação a que alude o n.º 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> ou da data em que tiver sido officiosamente instaurado o procedimento.

## CAPÍTULO XVIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

1 — As remissões que no presente contrato colectivo se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho, legislação complementar e demais legislação aplicável ao sector.

2 — Em tudo quanto neste contrato colectivo for omissão são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação quer no período da sua execução.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Aplicabilidade geral)

Todo o clausulado contido no presente CCT que não se refira em exclusivo aos trabalhadores permanentes ou aos trabalhadores eventuais será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Níveis de qualificação)

Para os efeitos do que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

2 — Quadros médios:

2.2 — Chefes.

3 — Encarregados:

Encarregado de conferentes.  
Encarregado de descarregadores.  
Encarregado de estivadores.

5 — Profissionais qualificados:

Conferentes.

5.3 — Descarregadores:

Estivadores.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Operadores Portuários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

## ANEXO I

### Âmbito profissional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito de actuação profissional)

1 — Para efeitos de definição do âmbito de actuação profissional dos trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal e dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal, consideram-se suas atribuições, e só deles exclusivamente, os seguintes serviços: estiva (trabalho a bordo), tráfego (trabalho em terra) e conferência (indistintamente a bordo e em terra).

2 — As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, de reexportação, baldeação e trânsito, carga contentorizada e paletizada, mantimentos e sobressalentes de navios, correio, bagagem e cargas a granel, a movimentar na área e locais definidos no contrato colectivo de trabalho de que o presente anexo é parte integrante.

3 — Excluem-se do disposto no n.º 1, relativamente ao trabalho a bordo, as operações com cargas a granel, que serão realizadas pelos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Descarregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1 — O trabalho afecto ao Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal compreende as seguintes operações ou movimentações: estiva e desestiva, peagem e despeagem, mantimentos, correio, bagagem e sobressalentes, manobras a bordo com quaisquer tipo de máquinas, gruas ou guindastes e paus de carga, condução de veículos a bordo, sinalização das operações (portaló), coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de carga, lingagem e deslingagem e baldeação de cargas.

2 — O trabalho afecto ao Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal compreende as seguintes operações ou movimentações: lingagem e ou deslingagem de todas as mercadorias, utensílios ou equipamentos destinados aos navios e embarcações ou deles procedentes, toda a movimentação e arrumação manual ou mecânica em terra, armazéns incluídos, de mercadorias, correio e sobressalentes, movimentação, montagem e operações com mangueiras,

baldes, garras, passadeiras e funis, limpeza de tanques, condução de veículos manifestados ou a manifestar, condução de empilhadores e assistência às cargas por eles movimentadas, arrio, recepção, entrega, abertura e fecho para exames prévios, embalagem e desembalagem de mercadorias, carga e descarga de veículos, resguardo com encerados e outros materiais, amarração, peagem e despeagem, aproveitamento de derrames e reparação de embalagens, estiva e desestiva de carga em contentores e paletização, em geral toda a movimentação das cargas de e para as prumadas, veículos transportadores, armazéns, lotes e pilhas, bem como todas as operações com granéis a bordo e em terra.

3 — A conferência compreende o controle da recepção e entrega de mercadorias nos cais, armazéns, terminais e a bordo de navios e embarcações, e ainda o controle e recepção de cargas destinadas e procedentes de contentores e paletização e outras unidades de transporte. As operações de conferência incluem, ainda, a fiscalização ou superintendência, a pesagem, a colheita de amostras, a medição e cubicagem, a elaboração de notas descritivas das operações por períodos, de planos e de listas de carga, notas de avarias, faltas e reservas sobre as mercadorias, passagem de folhas de descarga para a alfândega, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, passagem de guias ou de senhas de acompanhamento das mercadorias e ou dos veículos transportadores, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga/descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

4 — Por fiscalização ou superintendência entende-se a verificação da forma como decorrem as operações de carregamento ou descarga, o controle do estado e localização dos volumes e mercadorias, a inspecção dos meios e unidades de transporte, e prevenção de derrames, a medição de espaços vazios e de temperaturas, a determinação de volumes e de pesos, a colheita de amostras e sua rotulagem, o controle de pesos, a passagem de senhas, guias ou recibos de acompanhamento dos veículos transportadores.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Exclusões)

Do âmbito de actuação profissional referido nas cláusulas anteriores excluem-se as operações que envolvam cargas a granel de ramas de petróleo, gasolina, *jet-fuels*, *fuel-oils*, gasóleo, gás butano e gás propano liquefeitos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Disposição protocolar)

O âmbito de actuação profissional definido neste anexo não prejudica nem altera o âmbito de representação profissional tal como expresso nos estatutos dos Sindicatos dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal e dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal, ficando, contudo, explícito que as equipas serão de constituição mista e o recurso aos tra-

balhadores rotativo, nos termos do protocolo de acordo de 3 de Janeiro de 1985.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Operadores Portuários do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

*Miguel Santos Filipe.*

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

*João A. S. Rodrigues.*

## ANEXO II

### Categorias profissionais e descrição de funções

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes são: chefe de conferentes, encarregado de conferentes, conferente, chefe de estivador, encarregado estivador, estivador, chefe de descarregador, encarregado descarregador e descarregador.

2 — Os chefes referidos no número anterior podem, nas operações de movimentação de carvão, tomar a designação de «chefe de grupo», nos termos a definir em protocolo específico.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Funções do chefe de conferentes)

O chefe de conferentes é o profissional que tem a seu cargo a direcção de todos os serviços a bordo e em terra, designadamente intervindo no planeamento prévio das operações portuárias, mantendo contactos com os oficiais de bordo no decurso das operações, assegurando condições de trabalho aos seus subalternos, estabelecendo a ligação com o escritório, alfândega, Guarda Fiscal e Administração do Porto, recolhendo elementos sobre a evolução das operações, apresentando um relatório final das operações à empresa contratante.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Funções do encarregado de conferente)

O encarregado de conferente é o profissional que tem a seu cargo a orientação dos trabalhadores conferentes afectos aos serviços de si dependentes quer a bordo quer em terra. Ao encarregado de conferentes cabe, particularmente, a passagem de folhas de descarga para a alfândega, a cópia do manifesto de carga, a elaboração de notas diárias de operações por períodos de trabalho, a elaboração de notas de reservas, faltas e ocorrências no decurso das operações e meios operacionais e pessoal envolvidos, a elaboração do plano de carga e a confrontação e controle dos elementos fornecidos pelos conferentes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Funções do conferente)

O conferente é o profissional que tem a seu cargo conferir a carga e a descarga, recepção e entrega, paletização e contentorização, todas as mercadorias, correio, bagagem, mantimentos e sobressalentes, assegurando-se da sua perfeita identificação. Ao conferente compete, ainda, distribuir as cargas de acordo com os respectivos destinos e instruções recebidas, controlar e colher o resultado de pesagens, colher amostras, efectuar medições, anotar avarias, faltas e deficiências, passar senhas, guias ou recibos de acompanhamento de mercadorias e ou veículos transportadores, manter o encarregado permanentemente informado sobre a evolução das operações e identificar-se em todos os documentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Funções do chefe de estiva)

1 — O chefe de estiva terá a seu cargo a execução das seguintes tarefas:

- a) Dirigir e orientar todos os serviços do sector da sua responsabilidade;
- b) Prover a formação de equipas de trabalho, execução local das operações e sua distribuição funcional e ferramentas necessárias à realização do serviço;
- c) Colaborar no controle e programação de utilização de embarcações, empilhadores e outras máquinas, requisições de pessoal e de outros aspectos inerentes ao sector profissional;
- d) Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependem;
- e) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Funções do encarregado de estiva)

1 — Ao encarregado de estiva compete:

- a) Distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviço e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento;
- b) Controlar nos navios avarias, sinistros, substituição de pessoal ou de materiais necessários, dando imediato seguimento, consoante os seus aspectos, no decurso das operações e com elas relacionadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Funções do estivador)

1 — Compete-lhe as funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem, mantimentos/sobressalentes e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular manobras com qualquer tipo de máquina, guias, guindastes, condução de veículos, sinaleiros, ferramenteiros, gaeiro, guincheiro, portaló e ainda coser sacaria, apanha de derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletes quando o aproveitamento da carga assim o exija.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### (Funções especializadas)

As funções especializadas são as de:

Portaló, guincheiro, gaeiro, guindasteiro, ferramenteiro, grueiro, manobrador de máquinas, motorista e sinaleiro.

#### a) Portaló:

É o trabalhador que coordena bimanualmente, para efectuar os sinais ao maquinista do guindaste e ao guincheiro ou ao grueiro e gaeiro e ao terno em serviço no fundo do porão, o movimento das lingadas, os quais exigem utilização simultânea das duas mãos; terá necessariamente rapidez de reflexos para sinalizar, ao ritmo adequado, os movimentos da lingada quando está a ser içada ou arreada. São necessárias para o seu desempenho acuidade visual, auditiva, inteligência prática, atenção concentrada e difusa para seguir os movimentos simultâneos dos homens do porão e da haste do aparelho, ambos dependentes dos seus sinais, e decidir, em consequência, a sinalização a transmitir, e sentido de responsabilidade para evitar danos aos trabalhadores ou à carga por motivo de errada sinalização.

#### b) Guincheiro, guindasteiro, grueiro e gaeiro:

É o trabalhador que no seu desempenho coordena bimanualmente para mover, correcta e sucessivamente, as duas alavancas do guincho ou manípulos de controlo de forma a obter movimentos sincronizados. É essencial a este trabalhador reunir em si rapidez de reflexos, acuidade visual e auditiva para movimentar as alavancas ou manípulos de acordo com a deslocação da lingada, para seguir visualmente a execução do içar, deslocar ou pousar da lingada perante a sinalização do portaló que orienta os movimentos do guincho e do outro guincheiro que trabalha em sincronia consigo. É muito importante que reúna atenção concentrada e difusa para assegurar as subidas e descidas da lingada em movimentos normais, de modo a evitar o batimento da carga nas paredes do porão ou no cais quer por queda brusca da lingada quer por antecipação indevida da manobra, e para receber simultaneamente ou quase os sinais provenientes de locais diversos onde se encontra o portaló.

#### c) Ferramenteiro:

É o trabalhador que no seu desempenho distribui e recolhe todos os materiais e ferramentas necessários ao serviço que lhe está confiado nos navios ou embarcações.

Assegura o perfeito estado de utilização desses materiais e ferramentas, de harmonia com as normas ou instruções de segurança no trabalho.

Anota os reparos ou sugestões feitas pelos trabalhadores e deles dá conhecimento ao superior hierárquico para efeitos de aperfeiçoamento ou correcção dos materiais ou ferramentas utilizados ou a utilizar.

Ao ferramenteiro cabe, ainda, a reparação, conservação, limpeza e arrumação no local destinado na casa de ferramenta, assim como a distribuição e recolha de ferramentas pelos diversos navios ou embarcações.

#### d) Manobrador de máquinas:

É o trabalhador que, integrando uma equipa de trabalho, opera com a máquina a seu cargo, seja ela empilhador, *bulldozer*, *bobcat* ou tractor com lâmina de recheço.

Cabe-lhe deslocar por esses meios, de ou para a prumada, arrumação no porão ou outra zona sita a bordo,

quaisquer mercadorias susceptíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe zelar pela manutenção e conservação da máquina que lhe seja distribuída e dar conhecimento ao superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique e que ultrapassem os seus limites e conhecimentos.

#### e) Motorista:

É o trabalhador encartado que, integrando uma equipa de trabalho, opera na condução de todos os veículos a bordo dos navios.

Cabe-lhe conduzir os mesmos e arrumá-los nos porões ou no convés ou colocá-los em prumada própria para a sua lingagem.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### (Funções do chefe descarregador)

O chefe descarregador é o profissional que tem a seu cargo a direcção de todos os serviços de descarregadores, colabora na planificação prévia das operações e controla a sua execução, respondendo directamente perante a empresa contratante pela correcta realização dos serviços.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### (Funções do encarregado descarregador)

O encarregado descarregador é o profissional que dirige directamente os trabalhadores ou equipas de trabalhadores, distribuindo-lhes o serviço e orientando-os durante a sua execução, assegurando o cumprimento das instruções recebidas.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### (Funções do descarregador)

O descarregador é o profissional que executa as operações de movimentação de carga, estiva e desestiva, arrumação, lingagem e deslingagem, resguardo de mercadorias, abertura, fecho, cintagem e reparação de embalagens, apanha de derrames, limpeza de veículos, preparação e operação com granéis a bordo e em terra com baldes, garras, mangueiras, passadeiras, tapetes e outros meios operacionais, manobra empilhadores e pás mecânicas, assiste as mercadorias transportadas por meios mecânicos, manobra gruas das entidades empregadoras e conduz veículos para embarque/desembarque e estacionamento.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

## ANEXO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos trabalhadores)

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário social e à garantia mensal da retribuição por inteiro;
- e) Direito à greve.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade empregadora)

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Acatar e respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Diligenciar, em colaboração com o ITP e o OGB, pela organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, não podendo invocar a falta de especialização dos trabalhadores portuários como fundamento para deixar de os admitir ou contratar, enquanto não funcionarem os respectivos cursos;
- d) Observar todas as normas, práticas ou determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho, ao local onde este é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionamentos relacionados com a actividade;
- e) Prestar às associações sindicais do sector, às comissões paritárias, ao OGB, ao ITP e a outras entidades oficiais todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho, quando solicitados;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para actividade da empresa;
- g) Diligenciar junto das entidades portuárias e do OGB e do ITP pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;
- h) Indemnizar nos termos da lei e deste contrato os trabalhadores de todos os prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Cumprir todas as normas relativas ao trabalho e aos trabalhadores;

- j) Dispensar, nos termos do presente acordo colectivo, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força de disposições aplicáveis.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Acatar as ordens dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
- b) Respeitar os superiores hierárquicos e tratar os subordinados com justiça e respeito pela sua dignidade humana e profissional;
- c) Desempenhar as suas tarefas com zelo, diligência e respeito pelas normas de segurança e regulamentares aplicáveis;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar aquela logo que possível;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias movimentadas ou não ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- g) Desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional de que forem incumbidos e de acordo com as suas aptidões;
- h) Comparecer ao serviço com a assiduidade devida;
- i) Cumprir as normas deste acordo colectivo e as que forem acordadas pelo sindicato respectivo em matéria de organização e disciplina do trabalho.

2 — Os trabalhadores permanentes cumprirão ainda os regulamentos internos das empresas, desde que conformes com a lei e este CCT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade empregadora:

- 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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo quando, nos termos do presente acordo colectivo, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior;

- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares;  
d) Fazer *lock-out*.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

#### ANEXO IV

##### Composição de equipas

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Princípios)

1 — A composição das equipas de trabalhadores de cada classe profissional no porto de Sines será, em princípio, estabelecida tendo em consideração a evolução do próprio porto.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior e sem prejuízo das necessárias adaptações em paralelo com alterações efectivamente ocorridas ou em vias de ocorrer, as equipas de trabalhadores serão organizadas tendo em atenção os 3 grandes grupos seguintes: mantimentos, carvão e carga convencional.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Mantimentos, sobresselentes e gastos de bordo)

1 — A movimentação de mantimentos, sobresselentes e gastos de bordo far-se-á com a seguinte composição:

	Até 6 toneladas	De 6 a 12 toneladas	Mais de 12 toneladas
Terra (por prumada) .....	3	4	4
Lancha (por unidade) .....	2	2	2
Bordo:			
No convés .....	3	4	4
Com arrumação .....	4	6	7

2 — Para carga/descarga de um volume com peso superior a 3 t por unidade será recrutado o seguinte pessoal:

Terra — 2 trabalhadores;  
Lancha — 2 trabalhadores;  
Bordo — 2 trabalhadores.

*Nota.* — No caso de estes volumes embarcarem ou desembarcarem durante uma operação de mantimentos, sobresselentes ou gastos de bordo o pessoal a recrutar será o correspondente à tabela referida no n.º 1 que resultar do somatório do conjunto da carga.

3 — Será ainda recrutado por cada operação o seguinte pessoal:

*Chefe.* — 1 para o conjunto dos serviços e chefiando ambas as classes profissionais;

*Encarregado.* — Para cada serviço/navio serão recrutados 1 encarregado de estiva e 1 encarregado de descarregadores;

*Portaló.* — 1 por navio e por equipa;

*Guincheiro.* — 1 por cada aparelho de navio;

*Conferente.* — 1 por cada navio em movimentações superiores a 6 t.

4 — Aos trabalhadores que exercerem funções de portaló ou guincheiro será pago o correspondente subsídio de função. Da mesma forma se houver trabalho em frigoríficos ou derrames de cargas nocivas serão pagos aos trabalhadores afectados o correspondente subsídio de carga nociva.

No que se refere ao subsídio de largo este só será devido:

Aos trabalhadores das lanchas;

Aos trabalhadores de bordo quando o navio estiver a realizar operações ao largo.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Movimentação de outras cargas)

A movimentação de cargas não incluídas na designação de carvão, mantimentos, sobresselentes e gastos de bordo será realizada aplicando a composição de equipas em vigor no porto de Setúbal.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Movimentação de carvão)

Considerando o disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 1.<sup>a</sup> e tendo em atenção o regime de transições, quer relativamente aos locais, quer relativamente aos navios a utilizar na movimentação deste tipo de carga, convencionaram as partes regular estas operações por via protocolar.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Condições especiais para conferentes)

1 — Nas operações relacionadas com mantimentos, sobresselentes e gastos de bordo, haverá lugar à intervenção de conferentes por força da legislação aplicada e de acordo com a composição definida no n.º 3 da cláusula 2.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — As operações de superintendência, nomeadamente de pesagem e de amostragem e peritagem, serão realizadas por conferentes contratados para o efeito.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Acumulações de funções de conferentes)

1 — Durante o período de vigência do presente contrato os trabalhadores que integram o contingente de conferentes desempenharão, indistintamente, todas as tarefas e funções das diferentes categorias profissionais.

2 — No mesmo período referido no número anterior praticar-se-á exclusivamente a tabela salarial correspondente à categoria profissional de encarregado.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

#### ANEXO V

#### Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1985

Retribuição mensal líquida:

Trabalhador de base — 60 690\$;  
Encarregado — 65 160\$;  
Chefe — 68 160\$.

Extraordinários:

Horas (períodos)	Trabalhador de base	Encarregado	Chefe
De segunda-feira a sexta-feira:			
Das 8 às 17 horas.....	2023\$00	2172\$00	2272\$00
Das 17 às 24 horas.....	2832\$00	3014\$00	3151\$00
Das 0 às 7 horas.....	3769\$00	4048\$00	4198\$00
Das 17 às 20 horas.....	1416\$00	1508\$00	1576\$00
Das 12 às 13 horas.....	870\$00	950\$00	1004\$00
Das 20 às 21 horas.....	1206\$00	1286\$00	1340\$00
Das 3 às 4 horas.....	1669\$00	1775\$00	1870\$00
Das 7 às 8 horas.....	870\$00	950\$00	1004\$00
Aos sábados:			
Das 8 às 12 horas.....	1738\$00	1846\$00	1907\$00
Das 13 às 17 horas.....	2396\$00	2567\$00	2675\$00
Das 17 às 24 horas.....	6027\$00	6441\$00	6707\$00
Das 17 às 20 horas.....	3356\$00	3577\$00	3716\$00
Das 12 às 13 horas.....	1193\$00	1273\$00	1326\$00
Das 20 às 21 horas.....	2768\$00	2951\$00	3067\$00
Aos domingos e feriados:			
Das 8 às 17 horas.....	4327\$00	4727\$00	4993\$00
Das 17 às 24 horas.....	6027\$00	6441\$00	6707\$00
Das 0 às 7 horas.....	8356\$00	8891\$00	9362\$00
Das 12 às 13 horas.....	1980\$00	2109\$00	2189\$00
Das 20 às 21 horas.....	2768\$00	2961\$00	3067\$00
Das 3 às 4 horas.....	3929\$00	4174\$00	4334\$00
Das 7 às 8 horas.....	1980\$00	2109\$00	2189\$00
Das 17 às 20 horas.....	4445\$00	4739\$00	4930\$00

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

#### ANEXO VI

#### Exercício do poder disciplinar

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Exercício do poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob a sua direcção.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 15 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Processo disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se, em relação aos trabalhadores permanentes, através de processo disciplinar.

2 — No processo disciplinar serão asseguradas aos trabalhadores todas as garantias de defesa, devendo observar-se, designadamente, o seguinte:

- Os factos de acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, entregue pessoalmente ou por carta registada, de que será remetida cópia ao sindicato;
- O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 15 dias após a recepção de nota de culpa, considerando-se este prazo prorrogado por mais 15 dias, se entretanto o trabalhador o requerer;
- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 5 por cada facto de acusação;
- O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que a comissão de trabalhadores e o delegado sindical, ou o sindicato, na falta deste, tenham conhecimento de todo o processo. O delegado sindical ou o sindicato, na falta deste, serão para este efeito notificados por escrito, podendo pronunciar-se no prazo de 8 dias. A decisão disciplinar só pode ser tomada após o decurso deste prazo se o delegado sindical ou o sindicato, na sua falta, não se pronunciarem, ou só depois de decorridos 5 dias após a recepção do respectivo parecer, se se tiverem pronunciado;

- e) A decisão disciplinar deve ser comunicada imediatamente ao trabalhador por escrito, remetendo-se cópia à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical, ou, na falta deste, ao sindicato. Da decisão constarão sempre os fundamentos considerados provados.

3 — Com excepção da repreensão verbal, qualquer sanção aplicada sem a existência ou com a violação das normas reguladoras do processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

4 — O disposto no presente capítulo não prejudica o que se encontra estabelecido na legislação sobre o procedimento disciplinar referente à justa causa de despedimento.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente ao apuramento da verdade dos factos, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — Em regra, a suspensão preventiva não deverá prolongar-se para além de 30 dias consecutivos, devendo o delegado sindical ou, na falta deste, o sindicato ser imediatamente avisados da decisão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até 8 dias com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares devem ser proporcionadas à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — São nulas e de nenhum efeito quaisquer sanções não previstas no n.º 1 desta cláusula.

4 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 1 ano a contar do momento em que tiverem lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição diferente da prevista neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes da direcção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;

- d) Ter comunicado ao sindicato ou aos departamentos oficiais competentes a existência de transgressões às normas reguladoras das relações de trabalho na empresa ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos quando o faça sem dolo ou culpa grave;

- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente de contrato individual de trabalho;

- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;

- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;

- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até 1 ano após o termo das funções referenciadas na alínea f), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no presente contrato colectivo;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a delegados sindicais e dirigentes sindicais, em relação aos quais a indemnização será de 20 vezes a importância da retribuição perdida, tratando-se de suspensão, ou equivalente ao dobro da que lhes caberia se lhes fosse aplicada a alínea a) do número anterior, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 24 meses de serviço.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Regime disciplinar dos trabalhadores eventuais)

O regime disciplinar dos trabalhadores eventuais resultará da adequação do previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

## ANEXO VII

### Faltas, dispensas, licenças sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário adicionam-se para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
- c) Casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoas com quem viva conjugalmente, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame ou de testes de carácter periódico e obrigatório em estabelecimentos de ensino, nos dias respectivos;
- g) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela revisão da alínea a) deste número;
- h) Parto da esposa, ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante 2 dias úteis;
- i) Frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa;
- j) Até ao limite de 2 por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou com idade igual ou superior a 50 anos.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem previamente autorizadas ou posteriormente tidas como justificadas pela empresa ou pelo OGB.

3 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta.

4 — As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até 15 dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem.

5 — Os períodos referidos nas alíneas d) e e) do n.º 1 compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e justificação das faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

2 — A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador quer por interposta pessoa.

3 — A não comunicação nos termos dos números anteriores por culpa do trabalhador poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — A empresa ou o OGB podem sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de 5 dias, contados a partir da data em que a empresa ou o OGB as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Determinam a perda de retribuição correspondente às seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenha direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou entidade seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares praticados na empresa ou no OGB, quando devidos;
- c) As dadas por necessidade de prestar em cada situação assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam os limites de tempo legalmente fixado, salvo se forem autorizadas nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente anexo.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas as dadas por motivos que não sejam passíveis de aceitação, bem como aquelas cuja prova não for feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 3.<sup>a</sup>

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas podem originar procedimento disciplinar e constituir fundamento para rescisão do contrato com justa causa por parte da empresa, nos termos da legislação em vigor.

3 — No caso de faltas justificadas dadas por trabalhadores do quadro geral, aplicar-se-á a regulamentação que for estabelecida de acordo com a lei.

4 — Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Desconto de faltas no período de férias)

No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de um terço do respectivo período, sem que tal implique redução no montante do subsídio de férias.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Licença sem retribuição)

1 — A pedido do trabalhador poderão o OGB ou as empresas conceder licença sem retribuição, após parecer do respectivo sindicato, a emitir dentro do prazo de 8 dias.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores constarão do quadro de pessoal.

4 — A licença sem retribuição caduca em todos os casos em que o trabalhador a aproveitar para exercer outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

5 — Se após o termo do período de licença sem retribuição o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou de impedimento prolongado, consoante os casos.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

2 — O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime de impedimentos prolongados.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

### ANEXO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de serviço computado no próprio ano da cessação, para além dos créditos vencidos anteriormente.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o que se estabelece na cláusula 53.<sup>a</sup> deste contrato.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por am-

bas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a regulamentação legal e contratual aplicáveis.

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

4 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo com todos os direitos que detinha à data do acordo.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo, só constituem causas de caducidade do contrato de trabalho as previstas nas alíneas seguintes:

- a) A impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) A reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Rescisão sem justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

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

4 — Todavia, no caso de ter ingressado automaticamente no OGB, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo, o trabalhador apenas terá direito à diferença que existir entre as prestações pecuniárias referidas no número anterior e as que tiver percebido efectivamente do OGB no mesmo período de tempo, bem como à reintegração na empresa nos termos da parte final do número anterior.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 7.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador por si ou por intermédio do seu representante pode impugnar judicialmente a sanção aplicada.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte da empresa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposamente do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente contrato e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador que a lei admita para o efeito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Justa causa da rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, qualquer dos seguintes factos:

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

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>

3 — O exercício da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

1 — As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

2 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção do ano será considerada como ano completo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Os trabalhadores que façam parte dos quadros permanentes das entidades empregadoras podem fazer cessar unilateralmente o contrato com um aviso prévio de 10 dias sempre que não invoquem justa causa e seja objectivamente presumível a sua substituição fácil pelo recurso a trabalhadores do quadro geral.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia, essa importância possa ser levada em conta na liquidação dos seus créditos, a menos que, expressamente, dê o seu acordo nesse sentido.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação dos serviços)

1 — A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquelas, nem qualquer alteração no regime e condições de trabalho que estivessem a ser praticadas.

2 — Na hipótese a que se refere o número anterior, a empresa obterá do trabalhador o seu acordo para o desempenho de novas funções.

3 — O disposto na parte final do n.º 1 entende-se sem prejuízo do que possa ser estabelecido em acordos específicos a subscrever entre o sindicato representativo dos trabalhadores interessados e a empresa objecto de reestruturação de serviços.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

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

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada, com fundamento real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 95.<sup>a</sup> do CCT, ficando a responsabilidade a cargo das entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mensal por inteiro)

O trabalhador tem direito à retribuição por inteiro do mês em que, por qualquer motivo, ocorra cessação do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Passagem ao OGB)

1 — Ingressarão imediata e automaticamente no OGB os trabalhadores que tenham cessado os seus contratos de trabalho ao abrigo das disposições contidas

nas cláusulas 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), parte final, 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Os trabalhadores dos quadros permanentes das entidades empregadoras que pretendam fazer cessar, sem justa causa, o respectivo contrato individual de trabalho e desejem passar ao quadro geral ficam obrigados a obter prévio parecer favorável do OGB e da direcção do respectivo sindicato, perante a qual apresentarão os motivos dessa pretensão.

3 — Aos trabalhadores integrados no OGB, nos termos do n.º 1, são asseguradas as mesmas condições vigentes naquele para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

#### ANEXO IX

##### Resolução de conflitos, integração de lacunas e interpretação do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

As partes obrigadas pela presente regulamentação colectiva de trabalho comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo os diferentes resultados da execução do mesmo regime.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Composição da comissão paritária)

1 — Sempre que na execução do presente contrato se suscitem dúvidas de interpretação, as entidades interessadas comprometem-se a procurar resolvê-las por entendimento directo, promovendo para o efeito contactos expeditos no mais curto espaço de tempo.

2 — Quando não tenha resultado qualquer solução do processo previsto no número anterior recorrer-se-á a uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo.

3 — A comissão paritária será composta por igual número de representantes das entidades outorgantes.

4 — Os membros que representam as entidades outorgantes na comissão paritária exibirão sempre, na primeira reunião a que estejam presentes, a correspon-

dente credencial, de cujos termos constará obrigatoriamente o poder de vincular as entidades que representem nas deliberações susceptíveis de serem tomadas pela comissão paritária.

5 — A comissão paritária reunirá em plenário dos seus membros quando os assuntos que lhe sejam submetidos envolverem interesses de todas as entidades outorgantes deste contrato colectivo.

6 — A comissão paritária deverá, porém, reunir apenas com representantes das entidades outorgantes de cada porto e ou de uma ou algumas das classes profissionais e empresariais abrangidas por este contrato sempre que os assuntos que lhe tenham sido submetidos forem circunscritos ao âmbito de interesses específicos de cada porto ou daquelas classes, observando-se sempre a regra do funcionamento paritário.

7 — A deliberação prévia sobre a sujeição do pedido de intervenção da comissão paritária ao plenário desta ou à reunião descentralizada prevista no número anterior será sempre tomada por unanimidade.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior é instituído no âmbito da comissão paritária um secretariado, com sede em Lisboa, composto por 2 membros em representação da Federação Nacional dos Sindicatos Portuários e por outros 2 membros em representação das entidades empresariais outorgantes deste contrato.

9 — A deliberação a que se reporta o n.º 7 desta cláusula será tomada no prazo de 5 dias após a sua recepção pelo secretariado e comunicada aos interessados, procedendo-se desde logo à convocação ou do plenário da comissão paritária ou de reunião descentralizada, consoante os casos.

10 — Não havendo acordo quanto ao encaminhamento do pedido de intervenção para o plenário ou para a reunião descentralizada, entende-se que o mesmo ficará sujeito ao âmbito da competência do plenário da comissão paritária.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento da comissão paritária)

1 — As convocações serão expedidas com cópia do pedido de intervenção da comissão paritária e nelas se indicará o dia, hora e local da reunião.

2 — Os pedidos de intervenção da comissão paritária devem referenciar com precisão qual a dúvida de interpretação de disposição deste contrato que os fundamenta.

3 — As reuniões serão convocadas sempre com a maior brevidade possível, devendo, em princípio, ser marcadas para os 5 dias posteriores àquele em que será recebida pelos seus destinatários.

4 — Cada entidade representada na comissão paritária pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de 3 por cada assunto a tratar.

5 — A comissão paritária só pode funcionar e deliberar desde que esteja presente metade dos membros que representam a parte sindical e a parte empresarial.

6 — Salvo motivo de força maior, devidamente comprovado, as faltas dos membros que representam as entidades convocadas consideram-se violação do dever da mútua cooperação no regular funcionamento da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, quer em âmbito geral, quer no âmbito a que se refere o n.º 6 da cláusula 2.<sup>a</sup>, consoante os casos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Parecer prévio)

A comissão paritária deverá requerer a intervenção consultiva do ITP, do OGB ou de qualquer outro organismo oficial competente no âmbito da matéria sujeita à sua deliberação, sempre que se lhe afigure conveniente o parecer dessas entidades, em ordem à correcta resolução dos assuntos sobre que tenha de deliberar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Arbitragem)

1 — No caso de não se obter deliberação interpretativa, poderá a comissão paritária decidir, por unanimidade e desde que esteja presente metade dos membros de cada parte contratual, submeter a matéria litigiosa a arbitragem.

2 — A arbitragem poderá ser requerida ao ITP, nos termos da correspondente legislação, ou ser cometida a um árbitro ou a uma comissão arbitral.

3 — O árbitro é escolhido por mútuo acordo e a comissão arbitral pode ser constituída nos termos previstos para a arbitragem que resultem de conflitos colectivos de negociação ou de revisão de convenção colectiva de trabalho.

4 — A sujeição do litígio a um árbitro ou a uma comissão arbitral implica a aceitação prévia da correspondente decisão, que terá os mesmos efeitos da deliberação interpretativa tomada pela comissão paritária.

Setúbal, 6 de Março de 1985.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:

Miguel Santos Filipe.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:

João A. S. Rodrigues.

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. n.º 21 do livro n.º 4, com o n.º 140/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins  
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação patronal outorgante e que se dediquem no território nacional à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito do presente contrato às empresas que se dediquem à indústria de tripas e que não estejam inscritas na associação outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência e denúncia)**

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Para a sua revisão, este contrato deverá ser denunciado com a antecedência de 2 ou 4 meses do seu termo de vigência, conforme se trate de revisão salarial ou global, respectivamente.

4 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, produzindo a revisão do contrato efeitos 60 dias após a sua denúncia, mas nunca antes do período mínimo de vigência.

5 — A contar da data de recepção da contraproposta e dentro de um prazo máximo de 8 dias deverão iniciarem-se as negociações entre as partes outorgantes ou seus representantes legais.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1 — As entidades patronais abrangidas por este contrato, quando pretendam admitir algum trabalhador, darão preferência, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria, sendo proibido qualquer acordo em contrário.

2 — As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de 8 dias contados do termo do

período experimental, ao sindicato respectivo, a admissão dos trabalhadores, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído, salvo se o trabalhador admitido se opuser a tal comunicação.

3 — Nenhum trabalhador será admitido sem que prove possuir robustez física necessária ao desempenho das funções a que se destina.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Idade mínima de admissão)**

A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 15 anos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Admissão de reformados)**

É vedado às entidades patronais admitir trabalhadores reformados para actividades abrangidas por este contrato.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1 — Haverá um período experimental de 15 dias durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, mesmo sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando a antiguidade, para todos os efeitos, desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas disposições da presente convenção.

4 — Só haverá período experimental para os trabalhadores que sejam admitidos ao abrigo da cláusula 3.<sup>a</sup>, se o mesmo for convencionado por escrito.

5 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, ou para empresa mesmo não associada mas em que haja gerente ou gerentes comuns, contar-se-á nesta a data de admissão na primeira.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Substituição de trabalhadores)**

1 — O trabalhador que substituir efectivamente e por período superior a 10 dias consecutivos outro de categoria mais elevada tem direito à retribuição base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando se tornar certo que o trabalhador substituído não volta ao seu posto de trabalho, será provido neste o trabalhador substituto e atribuída a respectiva categoria.

3 — Na substituição por tempo superior a um ano não haverá lugar a redução de retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição e se essa perdurar para além de 45 dias, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Quadro do pessoal)

1 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos o quadro do seu pessoal nos prazos e elaborado em conformidade com as disposições legais.

2 — Durante o prazo estipulado na lei os mapas referidos no n.º 1 serão afixados nos locais de trabalho.

3 — Os mapas a enviar ao sindicato terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, por representante dos trabalhadores eleito para esse fim.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Mapas de quotização)

1 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitarem o valor das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do mapa para esse efeito adoptado e fornecido pelos sindicatos, contendo a indicação dos trabalhadores a que se refere a quotização, assim como a dos isentos, nomeadamente os sinistrados, os doentes, bem como os que se encontram a prestar serviço militar.

2 — Para o efeito do número anterior, os trabalhadores deverão declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição a respectiva quota mensal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo 1.

2 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes após 1 ano de aprendizagem.

3 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> após 2 anos de prática na profissão.

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a oficiais de 1.<sup>a</sup> após 2 anos na categoria anterior.

5 — Os trabalhadores recrutados na raspagem ou sal-gagem para calibradores ou medidores terão 1 ano de estágio, que contará para a promoção a 1.<sup>a</sup> classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento das vagas)

1 — Para efeito de preenchimento de lugares vagos deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula 18.<sup>a</sup>, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transferência de trabalhadores)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sempre que este dê o seu acordo por escrito ou que resulte da mudança total ou parcial das instalações da empresa.

2 — O trabalhador pode, não se verificando as condições do n.º 1, rescindir o contrato de trabalho.

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as despesas do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse direito;
- 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 ou baixar a sua categoria;

- d) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- e) 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;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Encarregar os trabalhadores, sem o seu próprio acordo, de tarefas alheias às que estão vinculados por força desta convenção;
- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sempre que essa actividade seja desenvolvida de acordo com a lei sindical em vigor.

2 — A prática intencional pela entidade patronal de quaisquer actos em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste contrato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Dar cumprimento ao presente contrato;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança;

- c) Assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- e) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais ou em organismos de previdência ou sejam nomeados para comissões ou grupos de trabalho especializados e de comprovado interesse para o sector;
- f) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção;
- g) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma admoestação ou observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato colectivo de trabalho não pode ser superior a 45 horas de trabalho semanal, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo da existência de horário de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

3 — Os horários especiais cujos dias de descanso obrigatório ou complementar não coincidam com o disposto no número anterior, praticados em 1978, poderão manter-se em vigor desde que autorizados nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato disporão de um período até 15 minutos de manhã ou de tarde para tomarem refeição ligeira.

5 — Em todas as empresas estarão colocados nos locais de trabalho relógios pela hora oficial.

6 — O período normal de trabalho, excepto nos casos de horários especiais, não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 19 horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Períodos de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para almoço e descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalho no descanso semanal)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos feriados nas seguintes condições:

- a) Quando estiver em causa prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas em caso de força maior.

É obrigatória a comunicação destas ocorrências ao sindicato no prazo de 48 horas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dias de descanso semanal complementar ou feriados.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, dele podendo pedir escusa o trabalhador em casos atendíveis, não podendo, contudo, ultrapassar 2 horas diárias e 120 anuais.

3 — Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho extraordinário, salvo se o não puder prestar indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho extraordinário)

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

- a) 100% se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 200% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a remuneração base correspondente ao trabalho diurno, que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

- O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- A terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Férias)

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

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a 15 dias consecutivos de férias.

3 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção; todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que, pelo menos, metade sejam gozadas sem interrupção.

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

5 — Além das férias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias de montante correspondente ao salário auferido durante as férias.

6 — O subsídio de férias será pago no início das férias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Férias e cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 — Têm ainda direito à retribuição de um período de férias e subsídio respectivo proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

3 — As férias e subsídios referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula transferem-se para os seus herdeiros se a cessação do contrato de trabalho tiver origem na morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Irrenunciabilidade 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, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Tempo de gozo de férias)

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Marcação da época de férias)

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

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvida previamente a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

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

6 — O início das férias nunca poderá coincidir com o dia de descanso complementar ou feriado, salvo se a empresa encerrar para férias do pessoal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupção do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Interrupção das férias)

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

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

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

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Férias e serviço militar)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito antes da incorporação às férias já vencidas no ano desta, devendo daquele facto avisar a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se o mesmo se verificar no próprio ano da incorporação.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### (Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Noção de falta)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestações de provas nos estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo de parto do cônjuge ou companheira durante o dia de parto e num dia útil nos 30 dias após o parto;
- h) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários no exercício das suas funções, em caso de incêndio, acidente ou inundação, desde que fique regularmente assegurado o funcionamento da empresa;
- i) As dadas por motivo de doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de 1 dia de trabalho por cada doação.

2 — Poderão ser consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Faltas por luto)

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

- a) Até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras;
- b) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membro da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência respectivo;
- c) Dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de au-

sência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante a parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Prova da justificação)

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar as faltas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

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

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador.

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.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Regresso do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho nos 15 dias posteriores à apresentação do trabalhador.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Noções de retribuição)

1 — Consideram-se retribuição do trabalho as prestações auferidas pelo trabalhador como contrapartida do trabalho prestado.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas mensais)

1 — As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

$$\text{Valor/hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um 13.º mês, a receber até 18 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão o quan-

titativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber o quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato.

4 — Se o motivo da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o quantitativo referido no número anterior será pago aos seus herdeiros.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber o montante do 13.º mês nos termos do n.º 2 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do n.º 4 conta como mês completo qualquer fracção do mesmo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou ferias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Causas da cessação)

O contrato de trabalho cessa por:

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Caducidade)

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Despedimento com justa causa)

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a subsistência do contrato de trabalho.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 dias seguidos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

5 — A tramitação do processo e os prazos fixados para a sua elaboração são os constantes da lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de 1 mês de retribuição por cada ano de serviço, no mínimo de 3 meses, contando-se, para esse efeito, todo do tempo decorrido até à data da sentença.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Despedimento colectivo)

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal através de despedimento colectivo, válido nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 ou 50, ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, ou o encerramento de uma ou mais secções de redução do pessoal, determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Rescisão pelo trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem aviso prévio nas seguintes situações:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Rescisão por decisão unilateral do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Exercício do poder disciplinar)

O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou, por delegação desta, pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho podem dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem prévia audiência do trabalhador, sendo obrigatória a formulação de nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da presente cláusula.

3 — Tratando-se das sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;
- b) O infractor tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a 3 dias úteis, devendo o registo efectuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infractor no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão;
- d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de recepção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4 — Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea *d)* do n.º 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação específica em vigor para a cessação do contrato de trabalho.

5 — Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

8 — As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Previdência e regalias sociais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Previdência)

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO IX

### Direitos especiais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Direitos das mulheres)

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- d) Faltar 60 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o parto, e mais 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem redução do período de férias ou da antiguidade;
- e) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora cada um para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) Dispensa, por necessidade justificada, nomeadamente no período menstrual, de comparência ao trabalho, até 2 dias por mês, com ou sem retribuição.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no n.º 2 desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 2 de Agosto — Estatuto dos Trabalhadores-Estudantes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores menores)

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Os menores não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Exames médicos)

1 — Nunhum trabalhador menor será admitido sem exame médico em que prove possuir a robustez física necessária para o desempenho das funções para que foi contratado.

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

3 — Os resultados da inspecção médica do número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

### CAPÍTULO X

#### Higiene e segurança

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Higiene)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto no contrato e na lei, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Fatos de trabalho e boletim de sanidade)

1 — As entidades patronais fornecerão gratuitamente aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, toucas ou bivaques e batas ou aventais, luvas e calçado apropriado para o mesmo fim.

2 — As empresas pagarão aos trabalhadores o tempo perdido e as despesas de deslocação, no máximo de meio dia, e viagem de ida e volta por cada revalidação do boletim de sanidade, salvo se os exames sanitários competentes, incluindo o radiorastreo, forem efectuados nas suas instalações e a expensas suas.

3 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e ainda mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

Compete às entidades patronais velar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente aconselhando e fomentando a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facultando a frequência de aulas nos termos deste contrato e criando, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

### CAPÍTULO XI

#### Actividades sindicais

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Agentes de actividade sindical)

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

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — À actividade sindical na empresa aplica-se o estabelecido no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Comunicação)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a constituição da CSE ou delegado sindical, indicando os respectivos nomes por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1 — A CSE é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

2 — A CIE é a organização de delegados das CSE ou unidade de produção.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Competência)

As atribuições e competências dos órgãos sindicais nas empresas, no desenvolvimento da actividade sindical, são as constantes da lei em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Direitos adquiridos)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar perda de qualquer direito adquirido, nomeadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1985.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Classificação)

1 — A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de trabalho na empresa à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais

*Aprendiz.* — Trabalhador que inicia a sua actividade na empresa e a quem são ministrados conhecimentos práticos para o exercício da respectiva função.

*Aproveitador de produtos.* — Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte; regula e vigia a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para remoção de gorduras e embala-as para expedição.

*Atador.* — Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

*Calibrador.* — Trabalhador que executa tarefas de calibragem de tripa, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

*Chefe.* — Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Colador.* — Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

*Cortador.* — Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente executar as funções de colador.

*Encarregado.* — Trabalhador que, sob a orientação do gerente, administrador, director ou encarregado geral, ou como assistente de qualquer deles, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das directrizes dimanadas dos seus superiores hierárquicos.

*Encarregado geral.* — Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes dimanadas da mesma gerência ou administração.

*Manipulador.* — Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, a entrada e saída das mesmas nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentação os carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo eventualmente coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas funções destes.

*Medidor.* — Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe as tripas previamente calibradas e classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as, se for caso disso, e verifica o seu comprimento; combina a distribuição das pontas das meadas e confecciona-as dando-lhes as voltas necessárias; coloca etiquetas ou outros elementos de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

*Praticante.* — Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efectua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respectivos profissionais nas suas funções.

*Preparador de matéria-prima.* — Trabalhador que transporta, distribui, recolhe e armazena, pesa, marca, dessalga, prepara e divide as matérias-primas destinadas às secções. Abre barricas, repara, arma, marca formas e solda redes.

*Raspador-desembaraçador.* — Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procede à sua arrumação, se for caso disso.

*Revisor.* — Trabalhador que procede a operações de controle ou revisão de calibragem, medição ou de qualquer das restantes tarefas executadas na preparação de tripas.

*Salgador de tripas.* — Trabalhador que salga tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos; recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e estende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripa e sal, ou salga-as à máquina, que regula e conduz; confecciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

*Separador de produtos.* — Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica, introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

*Subchefe.* — Trabalhador que executa as funções da sua profissão, coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

*Verificador-controlador.* — Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar, por processos tradicionais ou mecânicos, e embalar.

**ANEXO II**

Grupo	Categoria profissional	Classe	Remuneração mínima mensal
I	Encarregado geral .....	-	29 000\$00
	Encarregado .....	-	26 800\$00
II	Chefe .....	-	28 050\$00
	Subchefe .....	-	26 775\$00
	Aproveitador de produtos .....	1. <sup>a</sup>	25 500\$00
	Manipulador .....	2. <sup>a</sup>	24 350\$00
III	Revisor .....	-	22 000\$00
	Verificador-controlador .....	-	22 000\$00
IV	Chefe .....	-	23 650\$00
	Subchefe .....	-	22 575\$00
	Calibrador (tripa de carneiro) .....	1. <sup>a</sup>	21 500\$00
	Medidor (tripa de carneiro) .....	2. <sup>a</sup>	21 000\$00
V	Verificador-controlador .....	-	21 000\$00
	Atador .....	1. <sup>a</sup>	21 000\$00
	Calibrador (tripa de vaca ou porco) .....	1. <sup>a</sup>	21 000\$00
	Colador .....	1. <sup>a</sup>	21 000\$00
	Cortador .....	1. <sup>a</sup>	21 000\$00
VI	Medidor (tripa de vaca ou porco) .....	2. <sup>a</sup>	20 500\$00
	Separador de produtos .....	2. <sup>a</sup>	20 500\$00
VII	Raspador-desembaraçador .....	1. <sup>a</sup>	20 500\$00
	Salgador .....	2. <sup>a</sup>	20 000\$00
VIII	Praticante .....	-	15 000\$00
VIII	Aprendiz .....	-	11 000\$00

Lisboa, 12 de Março de 1985.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul;  
Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

*Agosinha Almeida*  
*(Assinatura ilegível.)*

**ANEXO III**

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

**2 — Quadros médios:**

**2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Encarregado geral.

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

Encarregado.

Chefe.

Subchefe.

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.2 — Produção:**

Aproveitador de produtos.

Atador.

Calibrador.

Colador.

Cortador.

Manipulador.

Medidor.

Preparador de matéria-prima.

Revisor.

Separador de produtos.

Verificador-controlador.

**7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.2 — Produção:**

Raspador-desembaraçador.

Salgador.

**Estágio e aprendizagem:**

**A.3 — Praticante de produção.**

**A.4 — Aprendiz de produção.**

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 21 do livro n.º 4, com o n.º 142/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind.  
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1985, independentemente da data da sua publicação.

**ANEXO IV**

Níveis	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	34 500\$00
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	32 500\$00
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Programador mecanográfico ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	30 200\$00
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escriturário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	27 200\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas .....	25 150\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Estagiário de operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador .....	24 100\$00

Níveis	Categorias	Vencimentos
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém .....	22 900\$00
VIII	Caixa de balcão .....	21 800\$00
IX	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente .....	20 100\$00
X	Servente de limpeza .....	19 200\$00
XI	Estagiário dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	19 200\$00
XII	Estagiário dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	17 200\$00
XIII	Estagiário dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	16 000\$00
XIV	Paquete do 4. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 4. <sup>o</sup> ano .....	12 300\$00
XV	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	11 500\$00
XVI	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	10 500\$00
XVII	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	9 600\$00

Portalegre, 28 de Fevereiro de 1985.

Pela Associação Comercial de Portalegre:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Elvas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 1 de Abril de 1985, a fl. 20 do livro n.º 4, com o n.º 135/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial.**

**Acta final**

Aos 12 dias do mês de Fevereiro de 1985, os signatários acordaram na revisão pecuniária do CCT para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29-10-82, e alterações posteriores, nos termos e condições seguintes:

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, de um lado, as associações seguintes:

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

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

**Vigência**

A presente alteração é válida por um ano e produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1985.

**Tabela salarial**

Níveis	Tabela acordada
I .....	40 200\$00
II .....	36 200\$00
III .....	27 500\$00
IV .....	25 400\$00
V .....	23 600\$00
VI .....	20 800\$00
VII .....	20 100\$00
VIII .....	18 300\$00
IX .....	16 700\$00
X .....	13 000\$00
XI .....	11 900\$00
XII .....	10 600\$00
XIII .....	10 000\$00

**Cláusula 20.ª**

**(Diuturnidades)**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 750\$ sobre a tabela salarial por cada 3 anos de serviço de permanência em categoria sem acesso obrigatório até ao limite de 2 diuturnidades.

2 — .....

**ANEXO I**

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

1 — Quadros superiores:

- Analista de sistemas.
- Contabilista.
- Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos:

- Programador.
- Gerente comercial.

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

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

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

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

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

5.2 — Comércio:

- Caixeiro.
- Vendedor ou caixeiro-viajante.

- 6 — Profissionais semiqualeificados:
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos conexos.  
Dactilógrafo.  
Telefonista.

- 7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:
- 7.1 — Contínuo:
- Distribuidor.  
Embalador manual.  
Operador de máquinas de embalar.  
Servente.  
Servente de limpeza.  
Vigilante.

**Profissões integradas em 2 níveis**

- 1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:

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

- 2.1/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Guarda-livros.  
Chefe de secção.

- 5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semiqualeificados:

Cobrador.  
Perfurador-verificador.

- A — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.  
Praticante.  
Estagiário (escriturário).  
Estagiário (operador de máquinas de contabilidade).  
Estagiário (controlador de informador de informática).  
Estagiário (planeador de informática).  
Estagiário (operador de computador).  
Estagiário (operador mecanográfico).

Santarém, 20 de Fevereiro de 1985.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:  
*José António Marques.*

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Torres Novas, Alcanena, Entroncamento e Golegã:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação do Comércio do Concelho de Rio Maior:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 21 do livro n.º 4, com o n.º 138/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial**

**Cláusula 2.ª**

.....  
2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1985.

**ANEXO I**

**Definição de categorias**

*Oleiro-jaulista.* — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde, em máquinas não automáticas.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

Grupo 1 (24 000\$):

Encarregado.  
Modelador de 1.ª

Grupo 2 (22 500\$):

Modelador de 2.ª  
Oleiro-rodista de 1.ª

Grupo 3/4 (19 500\$):

Decorador à pistola de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro-rodista de 2.<sup>a</sup>

Grupo 5 (19 200\$):

Decorador à pistola de 2.<sup>a</sup>  
Formista de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Enfornador e desenfornador.  
Vidrador.

Grupo 6 (18 500\$):

Pintor manual de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro-formista de lambujem de 1.<sup>a</sup>  
Formista de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro.  
Oleiro-jaulista de 1.<sup>a</sup>

Grupo 6-A (18 200\$):

Pintor manual de 2.<sup>a</sup>  
Decorador manual de 1.<sup>a</sup>

Grupo 7 (17 600\$):

Embalador.  
Oleiro-formista de lambujem de 2.<sup>a</sup>  
Ajudante de forneiro.  
Decorador manual de 2.<sup>a</sup>  
Acabador de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro-jaulista de 2.<sup>a</sup>

Grupo 8 (17 300\$):

Lixador.  
Rebarbador de 1.<sup>a</sup>  
Auxiliar de serviços.

Grupo 9 (17 150\$):

Rebarbador de 2.<sup>a</sup>  
Embrulhador.  
Servente.

**Aprendizagem**

Pré-aprendiz de 14 a 15 anos .....	8 550\$00
Pré-aprendiz de 15 a 16 anos .....	8 600\$00
Aprendiz de 16 a 17 anos.....	8 750\$00
Aprendiz de 17 a 18 anos.....	9 000\$00
Aprendiz com mais de 18 anos .....	12 750\$00
Praticante.....	13 750\$00

Vila Nova de Gaia, 7 de Março de 1985.

Pela Associação Industrial do Minho:

A Comissão Negociadora Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

A Comissão Negociadora Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal/CGTP-IN representa a seguinte organização sindical:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 21 do livro n.º 4, com o n.º 139/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial**

**Artigo 1.º**

A cláusula 93.<sup>a</sup> do CCT para a indústria hoteleira e similares (Norte e Centro), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, passa a ter a seguinte redacção no que se refere ao seu n.º 1:

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha — 2500\$;  
Chefe de mesa — 2200\$;

Chefe de *barmen* — 2200\$;  
Chefe de pasteleiro — 2200\$;  
Primeiro-cozinheiro — 2200\$;  
Empregado de mesa e bar — 1900\$;  
Quaisquer outros profissionais — 1850\$.

**Artigo 2.º**

O anexo I passa a ter a seguinte redacção:

a) Nível XIV:

Director de hotel.

b) Nível XIII:

Assistente de direcção.  
Chefe de cozinha.  
Director de alojamento.  
Director artístico.  
Director comercial.  
Director de golfe.  
Director de pessoal.  
Director de produção.  
Director de restaurante.  
Director de serviços.  
Director de serviços técnicos.  
Subdirector de hotel.  
Técnico de *catering*.  
Analista de informática.

b) Nível XII:

Chefe-mestre pasteleiro.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de recepção.  
Director de pensão.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.  
Assistente de operações (AA).  
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.  
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.  
Chefe de manutenção de golfe.  
Contabilista.  
Desenhador projectista.  
Encarregado geral (CC).  
Programador de informática.  
Secretário de golfe.  
Técnico industrial.

Nível XI:

Chefe de *barmen/barmaiden*.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controle.  
Chefe de mesa.  
Chefe de portaria.  
Chefe de *snack*.  
Controlador de operações.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado (restaurante e similares).  
Supervisor (AA).  
Subchefe de recepção.  
Assistente operacional.  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.  
Chefe de movimento.  
Chefe (químico).  
Chefe de secção (escritório).  
Desenhador com 6 ou mais anos.  
Desenhador de publicidade e artes gráficas.  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Encarregado electricista.  
Encarregado fiscal (CC).  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado geral de garagem.  
Encarregado de obras (CC).  
Medidor orçamentista-coordenador.

Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.  
Tesoureiro.

Nível X:

Controlador.  
Escanção.  
Governante geral de andares.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Subchefe de mesa.  
Caixa.  
Cabeleireiro completo.  
Cabeleireiro de homens.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega.  
Chefe de *bowling*.  
Chefe de equipa (CC).  
Chefe de equipa de electricistas.  
Chefe de equipa de metalúrgicos.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado de pessoal de garagens.  
Encarregado de telefones.  
Encarregado termal.  
Enfermeiro.  
Especialista (químicos).  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Medidor orçamentista com mais de 6 anos.  
Monitor de animação e desportos.  
Mestre marítimo.  
Operador de computador.  
Operador mecanográfico.  
Primeiro-escriturário.  
Secretário de direcção.

Nível IX:

*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de gelataria.  
Chefe de sala (AA).  
Chefe de *self-service*.  
Controlador de *room-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Governante de andares.  
Governante de rouparia/lavadaria.  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante de guarda-livros.  
Amassador.  
Apontador.  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Desenhador entre 3 e 6 anos.  
Empregado de consultório.  
Empregado de inalações.  
Empregado de secção de fisioterapia.  
Encarregado de parque de campismo.  
Entalhador.  
Especializado (químicos).  
Estagiário de operador de computador.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Expedidor de transportes.  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de 1.<sup>a</sup> (madeiras).  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos.  
Motorista.  
Motorista marítimo.  
Oficial cabeleireiro.  
Oficial cortador.  
Oficial electricista.  
Oficial impressor de litografia.  
Oficial ladrilhador de 1.<sup>a</sup>  
Oficial polidor de mármore de 1.<sup>a</sup>  
Oficial polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de registo de dados.  
Operador de *telex*.  
Operário polivalente.  
Primeiro-pedreiro.  
Primeiro-pintor.  
Radiotécnico.  
Recepcionista de garagem.  
Segundo-escriturário.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Assador-grelhador.  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
Cafeteiro.  
Cavista.  
Chefe de copa.  
Controlador-caixa.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Despenseiro.  
Empregado de andares/quartos.  
Empregado de balcão.  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> (só restaurantes e similares).  
Porteiro de 2.<sup>a</sup>  
Trintanário.  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
Arquivista técnico.  
Aspirante de amassador.  
Aspirante de forneiro.  
Banheiro-nadador-salvador.  
Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>  
Caixa de balcão (comércio).  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Calista.  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup>  
Chefe de *caddies*.  
Conferente comércio.  
Desenhador até 3 anos.

*Disk-jockey*.  
Empregado de armazém.  
Empregado de *bowling*.  
Empregado de compras.  
Encarregado de jardim.  
Encarregado de vigilantes.  
Engomador/controlador.  
Entregador de ferramentas, materiais/produtos.  
Estagiário de impressor de litografia.  
Estagiário de máquinas de contabilidade.  
Estagiário de operador mecanográfico.  
Estagiário de operador registo de dados.  
Esteticista.  
Estofador de 2.<sup>a</sup>  
Estucador de 2.<sup>a</sup>  
Florista.  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Ladrilhador de 2.<sup>a</sup>  
Maquinista de força motriz.  
Marcador de jogos.  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Marinheiro.  
Massagista de estética.  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de 2.<sup>a</sup> (madeiras).  
Medidor orçamentista até 3 anos.  
Oficial de barbeiro.  
Operador chefe de zona.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de mármore de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista.  
Preparador-embalador (AA).  
Recepcionista de golfe.  
Segunda-telefonista.  
Semiespecializado (químicos).  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Terceiro-escriturário.  
Tratador-conservador de piscinas.

Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
Bagageiro.  
Banheiro de termas.  
Bilheteiro.  
*Buvette*.  
Copeiro com mais de 20 anos e mais de 2 anos.  
Costureira.  
Duchista.  
Empregado de balneários.  
Empregado de gelados.  
Empregado de mesa/balcão *self-service*.  
Empregado de refeitório.  
Encarregado de limpeza.  
Engomador.  
Estagiário de cozinha do 4.º ano.  
Guarda de acampamento turístico.  
Guarda-florestal.  
Guarda de parque de campismo.  
Jardineiro.  
Lavador.  
Oficial de rega.  
Operador de máquinas de golfe.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares).  
Porteiro de serviço.  
Roupeiro.  
Tratador de cavalos.  
Vigia de bordo.  
Vigilante.  
Abastecedor de carburantes.  
Ajudante de motorista.  
Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
Lavador-garagista.  
Lubrificador.  
Manipulador (ajudante de padaria).  
Meio-oficial de barbeiro.  
Tirocinante (TD) do 2.<sup>o</sup> ano.  
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).  
Ajudante de electricista.

Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.  
Copeiro com mais de 20 anos e menos de 2 anos.  
Empregado de limpeza.  
Estagiário de cozinheiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Mandarete com 18 ou mais anos.  
Ajudante de cabeleireiro.  
*Caddie* com 18 ou mais anos.  
Caixeiro-ajudante.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Engraxador.  
Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Guarda de garagem.  
Guarda de lavabos.  
Guarda de vestiário.  
Manicuro.  
Moço de terra.  
Operador heliográfico do 2.<sup>o</sup> ano.  
Peão.  
Pedicuro.  
Praticante de cabelereiro.  
Praticante da construção civil do 3.<sup>o</sup> ano.

Nível V:

Estagiário de *barman/barmaid* do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de cozinheiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de recepcionista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Chegador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de escriturário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Operador heliográfico do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Tirocinante (TD) do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível IV:

Copeiro com mais de 18 e menos de 20 anos.  
Estagiário de *barman/barmaid* do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de cafeteiro (1.<sup>o</sup> ano).  
Estagiário cavista (1 ano).  
Estagiário de controlador (1 ano).  
Estagiário de controlador-caixa (6 meses).  
Estagiário de cozinheiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de despenseiro (1 ano).  
Estagiário de empregado de balcão (1 ano).  
Estagiário de empregado de mesa (1 ano).  
Estagiário de empregado de *snack* (1 ano).

Estagiário de pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de porteiro (1 ano).  
Estagiário de preparador-embalador [1.<sup>o</sup> ano (AA)].  
Estagiário de recepcionista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de armazém.  
Praticante de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de caixeiro.  
Praticante de metalúrgico.

Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de construção civil dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> anos.  
Copeiro com menos de 18 anos de idade.  
Chegador do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.<sup>o</sup> ano.

Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos de idade [1 ano (AA)].  
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de construção civil com 1 ano.  
 Aprendiz de electricista.  
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade.  
 Aprendiz de padaria.  
 Chegador do 1.º ano.  
 Caixeiro-aprendiz com 18 ou mais anos de idade (1 ano).

Nível I:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (1 ano).

Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de empregado andares/quartos com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos [1 ano (AA)].  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Ascensorista até 18 anos de idade.  
 Mandarete com menos de 18 anos de idade.  
 Aprendiz de construção civil com menos de 1 ano.  
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade.  
*Caddie* com menos de 18 anos de idade.  
 Caixeiro-aprendiz com menos de 18 anos de idade (1 ano).

Tabela salarial

1 de Março de 1985

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C1	Grupo D	Grupo E
XIV .....	55 300\$00	49 550\$00	43 450\$00	41 150\$00	35 300\$00	34 350\$00
XIII .....	42 250\$00	39 900\$00	37 400\$00	35 900\$00	31 950\$00	30 950\$00
XII .....	34 200\$00	33 200\$00	31 850\$00	31 500\$00	27 300\$00	26 450\$00
XI .....	31 150\$00	30 100\$00	29 050\$00	28 500\$00	24 100\$00	23 150\$00
X .....	30 050\$00	28 900\$00	27 800\$00	27 550\$00	24 050\$00	23 050\$00
IX .....	28 700\$00	27 450\$00	26 350\$00	25 200\$00	22 150\$00	20 700\$00
VIII .....	25 600\$00	25 050\$00	23 600\$00	22 550\$00	20 100\$00	19 300\$00
VII .....	22 450\$00	21 800\$00	20 650\$00	20 450\$00	19 250\$00	18 950\$00
VI .....	20 900\$00	20 400\$00	19 800\$00	19 400\$00	19 200\$00	18 900\$00
V .....	19 650\$00	19 400\$00	18 900\$00	18 850\$00	18 600\$00	16 100\$00
IV .....	19 050\$00	18 850\$00	18 350\$00	18 350\$00	15 850\$00	14 900\$00
III .....	18 750\$00	18 500\$00	15 750\$00	14 900\$00	14 100\$00	14 100\$00
II .....	18 500\$00	14 550\$00	13 650\$00	13 200\$00	12 650\$00	12 250\$00
I .....	12 350\$00	11 750\$00	11 500\$00	11 200\$00	10 950\$00	10 600\$00

Notas

- 1 — A presente tabela salarial vigorará a partir de 1 de Março de 1985 até 28 de Fevereiro de 1986.  
 2 — Mantêm-se em vigor as notas à tabela salarial publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984.

Artigo 3.º

a) Este contrato entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo de 12 meses, a partir de 1 de Março de 1985.

b) O presente instrumento poderá ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data referida na alínea anterior.

c) A denúncia será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

d) As contrapartes a que for apresentada a proposta de revisão disporão de 30 dias, após a recepção da proposta, para elaborar uma contraproposta.

e) As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias após o termo do prazo referido na alínea anterior.

f) Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

#### Artigo 4.º

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições, não expressamente referidas no presente instrumento, constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente publicados.

Porto, 20 de Março de 1985.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Pensões do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Confeiteiras, Pastelarias e Leitarias do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Hóteis do Norte de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Américo Nunes.*

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

*Américo Nunes.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Recoviários e Urbanos:

*Américo Nunes.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Américo Nunes.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabelheiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

*Américo Nunes.*

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*Américo Nunes.*

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve.

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Março de 1985. — Pelo Secretariado,  
*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que que FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 21 de Março de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves.*

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 23 de Março de 1985. — Pelo Executivo, *Raul Jesus Gomes.*

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 21 de Março de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *José Malaquias Paula*.

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 21 do livro n.º 4, com o n.º 141/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**Acordo de adesão entre a RESTOSELF e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao CCT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e várias empresas e aquela associação sindical e outras.**

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e a firma RESTOSELF — Sociedade Gestora de Restaurantes, L.<sup>da</sup>, acordam na adesão desta empresa ao ACT das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1985, celebrado entre, por um lado, a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e, por outro, a GERTAL, ITAU a EUREST e outras empresas.

Lisboa, 22 de Março de 1985.

Pela RESTOSELF — Sociedade Gestora de Restaurantes, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Março de 1985.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Abril de 1985, a fl. 20 do livro n.º 4, com o n.º 136/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — 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 480/79, 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.º 41, de 8 de Novembro de 1983.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Pintor de armação de metal.  
Serralheiro de armação de metal.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Marcador de armação de metal.  
Montador de acessórios de armação de metal.  
Operador de banhos químicos.  
Soldador de armação de metal.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Servente.

**Profissões integradas em 2 níveis**

1 — Quadros superiores.  
2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros (a).

(a) Profissão integrável em 2 níveis de qualificação de acordo com o tipo de organização da empresa e inerente grau de responsabilidade.

---

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — 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 480/79, 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.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982:

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administração, comércio e outros:

Encarregado de limpeza.

✓ **Profissões integradas em 2 níveis**

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador auxiliar de rede de fluidos.

---

**CCT entre a Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. dos Pescadores de Aveiro e outros (pesca na República da África do Sul) — 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 480/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de paioleiro abrangida pela convenção mencionada

em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1984:

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Paioleiro.