

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (Fapel) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses ou por um período inferior, se a lei o permitir.

2 — As tabelas salariais têm a duração de doze meses.

3 — As cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses se a lei o permitir.

4 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número seguinte, a validade do contrato torna-se prorrogável automaticamente por períodos de seis meses.

5 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada por escrito à parte contrária, com uma antecedência máxima de 120 ou 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, conforme se trate de revisão das matérias previstas nos n.ºs 1 ou 2 desta cláusula.

6 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

7 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a 1 de Abril de 1987.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — Para além da escolaridade obrigatória, as condições mínimas para admissão de trabalhadores para

as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com o anexo I, são as seguintes:

- A) Armazéns — idade não inferior a 16 anos;
- B) Construção civil — idade não inferior a 14 anos, excepto para os serventes, caso em que será de 18 anos;
- C) Desenho — habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- D) Escritórios e actividades conexas:
 - 1) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;
 - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
 - 3) Telefonistas — idade não inferior a 16 anos;
- E) Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;
- F) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- G) Vapor (a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor);
- H) Vendas — idade não inferior a 18 anos;
- I) Nas profissões não especificadas acima, idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor desta convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

3 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência da convenção, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do

trabalhador após um período maior de vigência da convenção a fixar por contrato individual, que não poderá no entanto exceder seis meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período mínimo de seis meses, salvo quando se verificar a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, casos em que poderão ser celebrados por prazos inferiores, e são renováveis até ao limite máximo de três anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar a vontade de o não renovar. A falta de oportuna comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterá obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contrato a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalhador desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm durante o período de vigência do seu contrato os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 6.^a

Relação nominal e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Trabalho o quadro de pessoal nos termos da legislação em vigor e a afixar um exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar aos sindicatos signatários, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor desta convenção e em Abril de cada ano, uma relação nominal, em duplicado, dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os menores de qualquer idade, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência,

data de nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Dos exemplares, um será enviado aos delegados sindicais e o restante destinado aos arquivos do sindicato.

4 — Qualquer alteração será comunicada aos sindicatos, no prazo de 30 dias, com as indicações indispensáveis.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no anexo 1.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.^a não poderá haver mais de dois de 2.^a

2 — O número total de ajudantes não poderá ser inferior ao número total de maquinistas.

B) Electricidade

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais tem de haver uma classificação em chefe de secção, desde que não exista chefe de manutenção e conservação devidamente habilitado.

4 — O número de ajudantes e aprendizes não pode exceder 50% do número de profissionais e o número de pré-oficiais não pode exceder um terço do total dos profissionais, podendo, no entanto, haver um profissional de cada categoria.

C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de um para dez dos profissionais de escritório.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

D) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedores e vendedores especializados ou técnicos de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor ou prospector de vendas.

2 — Haverá um chefe de vendas desde que existam dois ou mais promotores ou prospectores de vendas.

Cláusula 9.^a

Acesso

A) Fabricação de cartão cancelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravadora de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de doze meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudantes de 2.^a

3 — As aprendizas de operadora feminina admitidas com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de doze meses, ou até completarem aquela idade, findo os quais são promovidas à categoria de ajudante feminina.

4 — As aprendizas de gravadora de carimbos têm uma aprendizagem máxima de dezoito meses, findos os quais são promovidas à categoria de gravadora de carimbos.

5 — Todos os ajudantes de 2.^a, incluindo os ajudantes de 2.^a de amostrista, após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.^a

6 — Os ajudantes de amostrista de 1.^a, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria de amostrista.

7 — As vagas que venham a verificar-se na categoria de oficial impressor qualificado cc serão preenchidas pelo oficial impressor cc.

8 — As vagas que venham a verificar-se na categoria de oficial impressor cc serão preenchidas pelos oficiais cc.

9 — O trabalhador para ingressar na categoria de oficial impressor cc terá um período de 90 dias para adaptação e prática às novas funções, findo o qual, se o trabalhador não revelar aptidão, regressará à sua anterior condição, mantendo os seus anteriores direitos.

10 — Os trabalhadores que sejam promovidos às novas funções (categorias referenciadas nos n.ºs 7, 8 e 9) terão as mesmas condições que os trabalhadores com a respectiva categoria.

B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira do profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.^o ano.

2 — Ao fim de doze meses o trahalbador será promovido a ajudante do 2.^o ano, e assim sucessivamente, até atingir a categoria de ajudante do 5.^o ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 5.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de maquinista de 2.^a

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro/a inicia-se na categoria de aprendiz/a do 1.^o ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.^o ano.

7 — Ao fim de cada doze meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro/a do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz/a do 4.^o ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz/a de saqueiro/a do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro/a.

9 — A aprendizagem da profissão de operador/a processa-se nos mesmos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro/a.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz/a de operador/a do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de operador/a.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador/a, montador/a e desenhador de carimbos terá a duração de dezoito meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.^a

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.^a, os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.^a

C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de dezoito meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem de dois anos, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

4 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a e após três anos nesta categoria serão promovidos a oficial de 1.^a

5 — O período de aprendizagem pode ser completado em mais de uma entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

6 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

7 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

8 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

9 — Em qualquer hipótese, a promoção do servente não implica que deixe de exercer quaisquer das funções que exercia antes da promoção.

10 — Para efeitos do estipulado no n.º 6, contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame, desde que devidamente comprovado.

11 — Os carpinteiros, pintores e pedreiros de 2.ª se-ção promovidos a 1.ª após três anos de efectivo serviço.

D) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

- a) O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocinio;
- b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.º ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocinio é de dois anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos) nos termos do número anterior.

E) Electricidade

1 — Os aprendizes de electricista maiores de 17 anos, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudantes de electricista se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas de mais de 16 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso industrial ou equiparado são promovidos a pré-oficiais electricistas.

3 — Os ajudantes de electricista, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a pré-oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

4 — Os pré-oficiais electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

5 — Os trabalhadores electricistas habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade de escolas de ensino técnico oficial ou particular serão admitidos como pré-oficiais nas respectivas especialidades.

6 — Serão admitidos como aprendizes de electricistas os trabalhadores menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço nas respectivas profissões.

7 — Serão admitidos na categoria de ajudantes de electricista os trabalhadores maiores de 16 anos que, tendo exercido a profissão de electricista, provem frequentar, nos termos da lei escolar, com aproveitamento, os cursos industriais correspondentes.

8 — Serão admitidos na categoria de oficial electricista os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão, durante sete anos de efectivo serviço, pelo menos, na mesma especialidade.

§ 1.º A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico, ou mecânico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

§ 2.º São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador electricista e ainda os diplomas com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriurários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriurários.

3 — Os segundos-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriurários.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções e com direito à primeira vaga registada.

G) Hotelaria

1 — Os trabalhadores de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de doze meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.^a

H) Laboratório e controle de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com curso de auxiliar de laboratório ou equivalente, ou desde que desempenhem as funções de preparador ou operador, são promovidos a preparador ou operador de 2.^a após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.^a, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.^a são promovidos a preparadores ou operadores de 1.^a após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto se não verificar vaga de preparador ou operador de 1.^a, que será ocupada segundo a antiguidade na categoria.

3 — Após dois anos no escalão de 1.^a, os preparadores ou operadores de laboratório são promovidos a analista de 2.^a quando não exista nenhum trabalhador com aquela categoria e desde que possuam o 12.^o ano de via profissionalizante das áreas de estudos científicos-naturais ou de estudos científico-tecnológicos.

4 — Controladores de qualidade:

a) Os controladores de qualidade classificam-se em 1.^a e 2.^a Os actuais controladores de qualidade são classificados de 1.^a com a entrada em vigor desta convenção;

b) Os trabalhadores que se candidatam ao ingresso na carreira profissional de controlador de qualidade quando a empresa abrir concurso para o efeito e forem seleccionados serão submetidos a um período de estágio de duração de um ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem pela empresa considerados aptos, serão classificados como controlador de qualidade de

2.^a; caso contrário, regressarão ao desempenho das funções próprias da antiga categoria;

c) Os controladores de qualidade de 2.^a, após dois anos de efectivo serviço, serão promovidos a controladores de qualidade de 1.^a

I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

2 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — São admitidos ou promovidos a praticantes os menores que possuam ou concluíam o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

5 — O período máximo de tirocinio dos praticantes será de:

a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiros ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, rectificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico e torneiro mecânico — dois anos;

b) Nas profissões de ferramenteiro, limador-alisador e lubrificador — quatro, três, dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos.

6 — O tempo efectivo de tirocinio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração do tirocinio dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocinio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocinio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Os profissionais de 3.^a que tenham completado, ou venham a completar dois 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.

9 — Os profissionais de 2.^a que tenham completado ou venham a completar quatro anos no exercício da mesma profissão ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

10 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos do n.º 8 e 9, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

11 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o desempenho das funções que predominantemente execute no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro, em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

J) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiro, para ascenderem à categoria de fogueiro terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

L) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitantes à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 10.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento desta convenção;

- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados, e enviar aos sindicatos, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que os trabalhadores o declarem por escrito.

Cláusula 11.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho suplementar;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- j) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas, sem que para tal tenha dado o seu acordo por escrito. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada, nos termos da lei;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenham cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;

r) Salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista nesta convenção para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais.

4 — A violação culposa por parte da entidade patronal do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada nesta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

A) Período normal de trabalho

Cláusula 13.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a 42 horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem 48 horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a 44 horas, calculado sobre um período máximo de três semanas.

5 — Da aplicação desta convenção não pode resultar o aumento do tempo de trabalho nem a diminuição do tempo de descanso, a menos que o aumento ou a diminuição resultem da transferência para um horário de diferente duração ou que o trabalhador dê nesse sentido o seu acordo.

6 — Não poderá igualmente resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

7 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar, obrigatoriamente, o respectivo horário a enviar ao Ministério do Trabalho para aprovação.

B) Prestação de trabalho suplementar

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho ou, ainda, quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 32 horas de trabalho suplementar por mês e 200 horas por ano.

5 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Remuneração de trabalho não compreendido no período normal de trabalho

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho suplementar), o trabalho prestado em dias de descanso semanal e o trabalho prestado em dias de feriado obrigatório ou facultativo será efectivamente remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho suplementar):

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

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

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 28.^a:

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

d) Horas prestadas nos dias previstos no n.º 3 da cláusula 28.^a:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

2 — As horas de trabalho suplementar referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem 32 horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho suplementar, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas após o respectivo termo.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar previsto nesta cláusula impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores, por hora:

Nas empresas dos grupos I e I-A — 76\$;

Nas empresas do grupo II — 70\$.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica esta convenção resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

D) Isenções

Cláusula 17.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declarações de concordância dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.^a

Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que, nos termos desta convenção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo III;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 20.^a;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 17.^a, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas da própria convenção, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua árca de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo, nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 90 dias consecutivos, ou 150 dias alternados no espaço de um ano, em exercício, salvo o caso de investidura, a título provisório, determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no seguinte valor:

1100\$ — nas empresas dos grupos I, I-A e II;

sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelos valores indicados no n.º 1 desta cláusula, consoante o grupo da empresa, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades considera-se por referência a 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito e no máximo três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 21.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

HS = período normal de trabalho semanal;
RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a).

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á também para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 16.º para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a:

$$\frac{RM}{30}$$

Cláusula 22.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva, tal como está definida no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano da cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio terá de ser pago até ao dia 20 do mês de Dezembro do ano a que respeita.

Cláusula 23.^a

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 510\$;
Pequeno-almoço — 100\$;
Dormida — 1040\$;
Diária completa — 2160\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 × preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 25.^a

Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessário à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — O valor com que cada trabalhador participa actualmente na respectiva empresa no custo de uma refeição completa, constituída por um prato de carne ou

peixe, sopa e pão, poderá sofrer um aumento até 20% logo após a publicação desta revisão salarial para este sector empresarial de actividade.

8 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição nos termos do número anterior, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos, ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 132\$50, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

9 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecer a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 132\$50.

10 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem, efectivamente, o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de 210 minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio. A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 49.ª, que não são tidas em conta para o crédito de 210 minutos atrás referido. As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número (crédito de 210 minutos mensais).

11 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

Cláusula 27.ª

Subsídios de alimentação

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecidas pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Almoço ou jantar — 260\$;
- c) Ceia — 170\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes

de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.ª

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
 - Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio (dia do trabalhador);
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 25 de Dezembro.

4 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada nos termos da fórmula prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 15.ª

Cláusula 29.ª

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 15.ª

B) Férias

Cláusula 30.ª

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito em cada ano civil, a um período de

30 dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil.

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, e desde que já tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de 21 dias de calendário.

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

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical, a comissão intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climatéricas impliquem a paralisação ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

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

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

Cláusula 32.^a

Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 30.^a

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

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

C) Faltas e licença

Cláusula 34.^a

Definição

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, 90 minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações, e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As dadas durante cinco dias consecutivos de calendário por altura do parto da esposa;
- i) As dadas pelos bombeiros voluntários, para desempenho de serviço em caso de emergência quando justificadas pela respectiva corporação;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

6 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

Cláusula 36.ª

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 35.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 35.ª, para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 35.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 37.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidades, conservando o trabalhador o direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão pelo trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 32.^a

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 42.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 57.^a

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 43.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem nomeadamente constituir justa causa 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 de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e e geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.ª

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

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

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 45.ª

Cláusula 45.ª

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 46.ª

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alterações ao contrato de trabalho

Cláusula 47.ª

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve nos termos legais.

Cláusula 48.ª

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

A) Trabalhadores do sexo feminino

Cláusula 49.ª

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção colectiva do trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definido no n.º 3 da cláusula 18.ª):

- 1) É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova da consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços fi-

sicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;

- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

B) Menores

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

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 e intelectual.

C) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se durante o ano civil o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50% das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo. Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 52.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) por inteiro, quer completando a pensão por incapacidade temporária, quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

Cláusula 53.^a

Complemento da pensão por invalidez

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

Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida na data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria na data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despêdimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 56.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiveram conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 57.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 54.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 43.^a

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência, ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 59.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 45.^a

Cláusula 60.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção é revogado o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigente para as empresas de fabricação e

transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicável aos trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 62.^a

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 63.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança, constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança, constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor desta convenção, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 64.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e, ainda, cláusulas desta convenção referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso para consulta dos trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Normas de segurança

No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios de higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas.

CAPÍTULO XVI

Classificação de empresas

Cláusula 66.^a

Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

INAPA — Indústria Nacional de Papéis, S. A.

Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A.
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.^{da}
RENOVA — Fábrica de Papel do Almonda, S. A.

Grupo II:

Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
Companhia do Papel de Porto de Cavaleiros, S. A.
Indústrias Joaquim Francisco do Couto & Filhos, S. A.
Matos & Rodrigues, L.^{da}
MATRENA — Sociedade Industrial de Papéis, S. A.

NISA — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, L.^{da}
PAREL — Papéis Revestidos, L.^{da}
PEXTRAFIL — Papeleiras de Extra-Finos, S. A.
UNOR — União do Comércio Exportador, L.^{da}

2 — Na classificação constante do número anterior, na falta de melhor critério, seguiu-se, com algumas excepções casuísticas, o seguinte:

As empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana foram classificadas nos grupos I, I-A ou II.

3 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos.

4 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

5 — Dentro do prazo previsto no n.º 2, cada uma das partes indicará dois elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

6 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

ANEXO I

Definição de funções

A) Fabricação de papel e cartão

1 — Geral

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, trabalhando no horário geral, coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel. Esta categoria só pode existir nas empresas dos grupos III e IV, quando as funções do chefe de produção e do chefe de fabricação sejam desempenhadas pela própria entidade patronal, e sem prejuízo das situações já existentes.

2 — Formação de folha

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de mesa plana ou de forma redonda e pela refinação, quando esta for em continuo à cabeça da máquina. Orienta técnica e disciplinarmente a equipa de ajudantes.

São classificados condutores do tipo B, quando as máquinas sejam de forma redonda até três formas. Só podem existir nas empresas do grupo III.

São classificados condutores do tipo C, quando as máquinas não tenham secadores. Só podem existir nas empresas do grupo IV.

São classificados condutores do tipo A todos os restantes condutores de máquinas.

Primeiro-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção, nomeadamente na *size-press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registos de desperdícios e registo de anomalias, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores responsáveis pelas estufas de secagem.

Segundo-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim de máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retina e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Os primeiro-ajudante e segundo-ajudante serão classificados em tipo A ou tipo B, consoante a classificação dos respectivos condutores.

Ajudante de condutor de máquina de produção tipo C (estes ajudantes não se classificam em 1.ª ou 2.ª). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

3 — Preparação e refinação de matérias-primas

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por todo o sector de desintegração, preparação de produtos químicos e refinação, tendo a seu cargo todo o pessoal deste sector, tanto no aspecto técnico como disciplinar, planeia todos os trabalhos do sector.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, orientando todo o trabalho da secção no seu turno e podendo controlar o grau de refinação da massa.

Condutor de refinação de massa das empresas dos grupos I, I-A, II e III. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

Ajudante de condutor de refinação da massa. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size-press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Notas. — 1 — Quando for também responsável pela condução do equipamento de desintegração, é classificado no grupo 6-A.

2 — Reclassificam-se como preparadores de matérias-primas, sem prejuízo da manutenção da sua classificação actual no grupo 6-A, os trabalhadores que receberam a categoria de ajudante de condutor de refinação de massa unicamente por força do disposto na parte final da definição de preparador de matérias-primas do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho* de 15 de Maio de 1976.

Condutor de refinação da massa das empresas do grupo IV. — É o trabalhador que, nas empresas do grupo IV, executa qualquer trabalho de desintegração, preparação ou refinação da matéria-prima.

Ajudante de preparador e matérias-primas. — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação de matérias-primas destinadas ao seu sector.

4 — Acabamentos

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e coordena diversos trabalhos de acabamento e ou manipulação e orienta os trabalhadores quanto às fases e modos de execução desses trabalhos.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

Condutor de máquina de acabamento. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamentos, nomeadamente: laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras, goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

Ajudante de condutor de máquina de acabamento. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão ou papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

Mestra de papel e cartão ou telas metálicas. — É a trabalhadora que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todas as trabalhadoras da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

Manipuladora. — É a trabalhadora que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição as escolhedoras, cortadoras manuais de papel, enresmadoras, manipuladoras de tela, pesadoras, farripadoras, contadeiras, contadeiras de contagem automática, embaladeiras e seleccionadoras de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

B) Revestimento de papel

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e o seu planeamento.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de revestimentos feitos fora da máquina de formação de folha. Faz ligação com o laboratório, podendo haver comunidade trabalho revestimentos/laboratório.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração do seu turno, revestimentos e preparação de matérias-primas. Vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Condutor de máquina de revestimentos. — É o trabalhador responsável pela condução de uma máquina de revestir; orienta técnica e disciplinarmente um ou mais ajudantes.

Preparador de banhos para revestimentos. — É o trabalhador responsável pela preparação e controle dos banhos destinados aos revestimentos.

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de revestimentos, nomeadamente na enroladeira e na estufa de secagem, detecção de defeitos na produção e na elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui eventualmente o condutor na falta deste.

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina de revestimentos, designadamente no desenrolamento, enrolamento, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui eventualmente o primeiro-ajudante na falta deste.

Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora com o condutor na condução da máquina. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Nota. — Todas as categorias necessárias às operações para acabamentos serão as previstas no n.º 4 da alínea A) desta cláusula.

C) Fabricação de cartão canelado (cc)

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal, matérias-primas e qualidade. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, assim como os serviços comerciais.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controle de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controle, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

Chefe de turno. — É o trabalhador responsável por um ou mais sectores de produção que labore em turnos; controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto de trabalhadores.

Controlador de formatos (AV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e em quantidade da produção.

Gravador-chefe de carimbos. — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Montador de cunhos e cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta, executa e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

Oficial impressor qualificado (cc). — É o trabalhador qualificado que embora exercendo as funções de oficial impressor supervisiona o trabalho da equipa da máquina e respectivos níveis de produção. Desempenha ainda outras tarefas relacionadas com as descritas.

Oficial impressor (cc). — É o trabalhador que designadamente conduz e regula máquinas impressoras pelo sistema flexográfico com ou sem escateladora com ou sem máquina de fecho integrada e ou prensa de recortes rotativa ou plana. Afina as tintas, acerta as cores, monta os clichés e controla a qualidade directa do produto. Desempenha ainda outras tarefas relacionadas com as descritas.

Oficial de 1.ª — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de AV;
Encoladeira das máquinas de canelar de AV;
Vincadeira das máquinas de canelar de AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Controlador de formatos (BV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Oficial de 2.ª — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;
Prensa de recortes com desmoldagem com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de BV;
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira;
Máquina de pré-montagem por reflexão;
Parafinadora;
Dobradora-coladora;
Agrafadeira automática;
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,50 m de largura;
Fotocopiadora em borracha;
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;
Prensa de desperdícios automática.

Ajudantes. — São os trabalhadores que ajudam e substituem os oficiais, podendo os ajudantes de 1.ª conduzir a prensa de desperdícios, triturador de desperdícios e destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

Ajudante de amostrista. — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem de produtos acabados, podendo emitir guias.

Encarregado de pessoal feminino. — É a trabalhadora responsável por um sector de pessoal feminino. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Gravadora especializada de carimbos. — É a trabalhadora especializada que decaíca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Gravadora de carimbos. — É a trabalhadora que decaíca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas uma trabalhadora com esta categoria será classificada em gravadora especializada de carimbos.

Operadora feminina. — É a trabalhadora responsável pelas seguintes máquinas:

Escateladora não impressora até 1,50 m de largura;
Prensa de recortes sem desmoldagem;
Agrafadeira de prato;
Agrafadeira semiautomática;
Vincadeira até 1,50 m de largura;
Coladora semiautomática;
Cortadora de abas;
Agrafadeira de braço;
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
Máquina de encaixe de divisórias;
Máquina de cintagem automática de balotes.

Ajudantes femininas. — São as trabalhadoras que ajudam e substituem eventualmente as operadoras femininas na falta destas.

Estas trabalhadoras desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Classificação de máquinas da indústria de cartão canelado:

Máquina de canelar:

(AV) — alta velocidade — mais de 100 m/minuto;
(BV) — baixa velocidade — até 100 m/minuto.

Escateladora impressora:

(AV) — alta velocidade — mais de 10 000 caixas/hora;
(BV) — baixa velocidade — até 10 000 caixas/hora.

Escateladora não impressora:

(AV) — alta velocidade — mais de 10 000 placas/hora;
(BV) — baixa velocidade — até 10 000 placas/hora.

Máquina vincadeira:

(AV) — alta velocidade — com marginação automática;
(BV) — baixa velocidade — com marginação manual.

Os valores acima indicados referem-se a velocidade de ponta.

Nota. — As trabalhadoras femininas de cartão canelado que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem também funções de arrumação e limpeza do escritório e das instalações podem continuar a desempenhá-las, ficando expressamente vedada a atribuição das referidas funções às trabalhadoras que nunca as desempenharam, bem como às que venham a ser admitidas no futuro para profissão que não seja a de servente de limpeza.

D) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos (Sacos)

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela produção, preparação e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

Chefe de carimbos. — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualque das seguintes máquinas:

De tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação da máquina.

Desenhador de carimbos. — É o trabalhador que desenha carimbos e executa nas suas disponibilidades trabalhos similares.

Gravador/a e montador/a de carimbos. — É o trabalhador que grava e monta carimbos nas impressoras e trabalha com máquinas.

Preparador de cola. — É o trabalhador que prepara a cola para utilização nas máquinas de tubos a fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de cargas, descargas e arrumações.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal todas as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

Embalador/a. — É o trabalhador que empacota, envolve com cintas e embla sacos de papel.

Operador/a. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos das máquinas de fabricação de sacos e que conduz máquinas de coser.

Saqueiro/a. — É o trabalhador que procede à manipulação dos sacos para embalagem.

Aprendiz/a. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

E) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existências.

tência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém, pode fazer cargas e descargas.

F) Construção civil

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou outros trabalhadores.

Estucador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente trabalha em esboços, estuques e lambris.

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

G) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a impri-

mir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

H) Electricidade

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Instrumentista. — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controle industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal electricista. — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz, e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central eléctrica ou termo-eléctrica. — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração.

Operador de quadro. — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica. (Categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas.)

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

I) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

Enfermeiro sem curso de promoção. — É o trabalhador que possui a carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75) equivalência à categoria de enfermeiro.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva, e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

Nota — Os auxiliares de enfermagem serão automaticamente reclassificados na categoria de enfermeiro sem curso de promoção logo que reúnam as condições exigidas pelo Decreto-Lei n.º 444/74, sendo extinta na empresa esta categoria.

J) Escritórios e actividades conexas

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Chefe de departamento/divisão ou serviço. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados, num departamento. (Engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão.)

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de cocontabilidade, 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; prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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 organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua pró-

pria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório no qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntá-lo, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; 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; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfa-numérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

L) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

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

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Notas. — 1 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados com cozinheiros de 3.º ou como empregados de refeitório, consoante as funções que efectivamente desempenhem.

2 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como auxiliares de refeitório serão reclassificados como serventes de limpeza se efectuarem operações de limpeza e outras funções para as quais não se exija especialização profissional, ou como empregados de refeitório, se exercerem as funções descritas para esta categoria.

M) Laboratório e controle de qualidade

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controle de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, pro-

duto acabado ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

N) Metalurgia

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda, e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúrgicos neste contrato (com excepção das de fermenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas; pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas: eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, móveis e veículos, ou seus componentes, e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

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

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

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

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

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha e registo e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

Fermenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e operações simples de reparação. Controla as existências.

cias, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

O) Serviços gerais

Adjunto. — É o trabalhador que tem as funções de coadjuvar o trabalhador da função a que respeite. Poderão ser criados cargos de adjunto sempre que as necessidades o exijam, ouvidas as organizações dos trabalhadores legalmente existentes na respectiva empresa e salvaguardando as categorias já existentes.

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 63.^a e 64.^a da CCTV. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração do lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimento.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente e pela conferência de guias de entradas, transferência ou remessa.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Porteiros e guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Aprendizes. — São os trabalhadores que iniciam uma determinada actividade profissional.

P) Transportes

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção; zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento; fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização, os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de vinte viaturas pesadas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

Q) Vapor

Foguetto encarregado. — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos foguetos e ajudantes.

Foguetiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de foguetiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do foguetiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

R) Vendas

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

Prospecctor e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem; colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

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 efectua. Pode ser designado como:

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.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

ANEXO II

Grupos de categorias e profissões

Grupo 1:

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos (cc).

Grupo 2:

A) Analista de sistemas:

Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Encarregado geral (cc).
Tesoureiro.

B) Analista de 1.ª:

Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Desenhador especializado.
Desenhador maquetista especializado.
Desenhador projectista.
Guarda-livros.
Programador.
Secretário da direcção ou administração.

Grupo 3:

Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Foguetiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial impressor qualificado (cc).
Oficial principal electricista.
Preparador de trabalho.
Prospecctor e promotor de vendas.
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Grupo 4:

A) Afinador de máquinas:

Analista de 2.ª
Caixa.
Chefe de carimbos.
Condutor de máquinas de produção tipo A.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Controlador de formato (cc) (AV).
Controlador de qualidade (metalúrgico).
Encarregado de higiene e segurança.

Encarregado de turno.
 Enfermeiro.
 Primeiro-escriturário.
 Ferreiro ou forjador de 1.^a
 Fiel de armazém (metalúrgico).
 Fogueiro de 1.^a
 Gravador-chefe de carimbos (cc).
 Maquinista de 1.^a (sacos).
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Mecânico de automóveis.
 Montador de cunhos e cortantes (cc).
 Motorista de pesados.
 Oficial de 1.^a (cc).
 Oficial electricista.
 Oficial impressor (cc).
 Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.
 Operador mecanográfico.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
 Retificador mecânico de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B) Amostrista (cc):

Carpinteiro de 1.^a
 Condutor de máquinas de produção tipo B.
 Controlador de formatos (cc) (BV).
 Desenhador de arte final (três a seis anos).
 Desenhador de carimbos de 1.^a (sacos).
 Desenhador maquetista (três a seis anos).
 Desenhador técnico (três a seis anos).
 Enfermeiro sem curso de promoção.
 Gravador(a)-montador(a) de carimbos de 1.^a (sacos).
 Controlador de qualidade de 1.^a (de papel).
 Maquinista de 2.^a (sacos).
 Oficial de 2.^a (cc).
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
 Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5:

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
 Apontador metalúrgico.
 Auxiliar de enfermagem.
 Caixeiro.
 Cobrador.
 Condutor de empilhador.
 Condutor de máquinas de acabamento.
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
 Condutor de refinação da massa (nas empresas dos grupos I, I-A e II).
 Coordenador de serviços complementares.
 Controlador de qualidade de papel de 2.^a
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador de arte final (até três anos).
 Desenhador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Desenhador maquetista (até três anos).

Desenhador técnico (até três anos).
 Segundo-escriturário.
 Esteno-dactilógrafo.
 Estucador.
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Gravador(a)-montador(a) de carimbos de 2.^a (sacos).
 Limador-alisador de 1.^a
 Motorista de ligeiros.
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de quadro.
 Perfurador-verificador.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Preparador de banhos para revestimentos.
 Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
 Pré-oficial electricista (do 2.^o ano).
 Retificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista.
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha.

Grupo 6:

A) Ajudante de 1.^a (cc):

Ajudante de amostrista de 1.^a (cc).
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
 Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.
 Ajudante de condutor de refinação de massa.
 Ajudante de motorista.
 Carpinteiro de 2.^a
 Condutor de máquinas de produção tipo C.
 Coordenador de cargas e descargas.
 Terceiro-escriturário.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Operador arquivista.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
 Preparador de cola (sacos).
 Retificador mecânico de 3.^a
 Serrador.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Turbineiro.

B) Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B:

- Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
- Lubrificador de 2.^a
- Cozinheiro de 2.^a
- Dactilógrafo (2.^o ano).
- Entregador de ferramentas.
- Estagiário (2.^o ano).
- Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.
- Porteiros e guardas.
- Praticante metalúrgico (do 2.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
- Prê-oficial electricista (do 1.^o ano).
- Preparador de matérias-primas (*).

(*) Quando for também responsável pela condução do equipamento de desagregação é classificado no grupo 6-A.

Grupo 7:

A) Ajudante de amostrista de 2.^a (cc) (1.^o e 2.^o anos):

- Ajudante de 2.^a (cc).
- Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
- Ajudante de electricista (2.^o ano).
- Ajudante de fiel de armazém.
- Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
- Ajudante de preparador de matérias-primas.
- Auxiliar de laboratório.
- Contínuo.
- Cozinheiro de 3.^a
- Dactilógrafo (1.^o ano).
- Encarregada de pessoal feminino (cc).
- Encarregado de refeitório.
- Estagiário (1.^o ano).
- Gravador especializado de carimbos (cc).
- Praticante (construção civil) (2.^o ano).
- Praticante de metalúrgico (1.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
- Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
- Trabalhadores de serviços complementares.

B) Ajudante de condutor de máquinas de produção tipo C:

- Ajudante de fogueiro (1.^o e 2.^o anos).
- Auxiliar ou servente.
- Jardineiro.
- Servente (construção civil).
- Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
- Ajudante de electricista (1.^o ano).
- Embalador(a) (sacos).
- Empregado de refeitório.
- Estagiário de cozinheiro.
- Gravadora de carimbos (cc).
- Manipuladora de papel, cartão ou telas metálicas.
- Operador(a) (sacos).
- Operadora (cc).
- Praticante de construção civil (1.^o ano).
- Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissões que não admitem aprendizagem).
- Saqueiro(a) (sacos).
- Servente de limpeza.

Grupo 8:

- Ajudante feminina (cc).

Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.

Aprendiz(a) (papel e cartão) — 17 anos de idade.
Praticante de metalúrgico com 16 anos de idade (de profissões que não admitem aprendizagem).

Grupo 9:

Ajudante de maquinista do 3.^o ano (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 16 anos de idade.
Praticante de metalúrgico com 15 anos de idade (de profissões que não admitem aprendizagem).

Grupo 10:

Ajudante de maquinista dos 1.^o e 2.^o anos (sacos).
Aprendiz(a) dos 3.^o e 4.^o anos (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 15 anos de idade.
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 15 anos de idade.
Paquete (3.^o e 4.^o anos).

Grupo 11:

Aprendiz (cc).
Aprendiz de gravador de carimbos (cc).
Aprendiz de metalúrgico com 14 anos de idade.
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 14 anos de idade.
Aprendiz(a) (sacos) (1.^o e 2.^o anos).
Paquete (1.^o e 2.^o anos).
Praticante metalúrgico com 14 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

ANEXO III

Tabelas salariais

| Níveis | Grupos de empresas | | |
|-----------|--------------------|------------|------------|
| | I | IA | II |
| 1 | 57 800\$00 | 52 600\$00 | 47 000\$00 |
| 2-A | 52 200\$00 | 47 450\$00 | 43 050\$00 |
| 2-B | 49 200\$00 | 43 850\$00 | 39 200\$00 |
| 3 | 45 000\$00 | 41 250\$00 | 36 500\$00 |
| 4-A | 41 000\$00 | 37 500\$00 | 33 200\$00 |
| 4-B | 39 600\$00 | 35 750\$00 | 32 000\$00 |
| 5 | 38 300\$00 | 34 500\$00 | 31 000\$00 |
| 6-A | 35 900\$00 | 32 750\$00 | 29 700\$00 |
| 6-B | 34 500\$00 | 31 600\$00 | 28 100\$00 |
| 7-A | 32 800\$00 | 30 250\$00 | 27 250\$00 |
| 7-B | 31 250\$00 | 28 500\$00 | 26 500\$00 |
| 8 | 29 900\$00 | 27 250\$00 | 26 000\$00 |
| 9 | 24 000\$00 | 21 500\$00 | 20 600\$00 |
| 10 | 22 150\$00 | 20 900\$00 | 19 500\$00 |
| 11 | 21 650\$00 | 20 500\$00 | 18 250\$00 |

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que RBM substitui a expressão «Remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas, que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro, têm direito a um abono para falhas de 2500\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro, têm direito a um abono para falhas de 1900\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — As manipuladoras que na sua secção estejam incumbidas do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 825\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5% sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 25 de Maio de 1987.

Lista de assinaturas:

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Joaquim Jesus Silva.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 20 de Maio de 1987.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

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 e Serviços 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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritórios 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, 18 de Maio de 1987. — Pelo 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.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 18 de Maio de 1987. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

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 de 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, Madeiras, 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 Oficinas Correlativas 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 e Cerâmica 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 Oficinas Correlativas 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, 18 de Maio de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*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, 18 de Maio de 1987. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a 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 das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofício Correlativos do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-
lúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-
lúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-
tarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Meta-
lomecânica 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 Meta-
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira
do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira
do Sul.

Lisboa, 18 de Maio de 1987. — Pela Comissão Exe-
cutiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 4 de Junho de 1987, a fl. 169 do livro
n.º 4, com o n.º 184/87, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático
de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — As presentes alterações entram em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de doze meses, contados desde 1 de Janeiro de 1987.

3 — As diferenças salariais devidas poderão ser satisfeitas em prestações mensais até limite de três.

Cláusula 3.ª

Subsidio de antiguidade

1 —

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

| Tempo de serviço na empresa (escalões) | Valor do prémio de antiguidade |
|--|-----------------------------------|
| 1.º escalão — completados três anos | 800\$00 |
| 2.º escalão — completados oito anos | 1 600\$00 |
| 3.º escalão — completados treze anos | 2 400\$00 |

Cláusula 64.ª

Subsidio de linguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsidio pecuniário de 2200\$/mês por cada uma das linguas francesa, inglesa