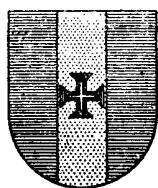


# REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



# JORNAL OFICIAL

III Série—Número 9

Quarta-feira, 2 Maio 1984

---

## RELAÇÕES DE TRABALHO

---

### S U M Á R I O

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — SITAM — para os trabalhadores de Supermercados, Mercarias, Talhos, Barracas de Cooperativas — Revisão.
- AE entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

##### Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — para os trabalhadores de Supermercados, Mercarias, Talhos, Barracas e Cooperativas.
- Aviso para PE do AE entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão salarial e cláusulas de expressão pecuniária.
- PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal e outro.

##### Despacho:

- Aplicação à Região Autónoma da Madeira, da PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Fed. dos Sindicatos da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

# Regulamentação do Trabalho

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — SITAM — PARA OS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS, MERCEARIAS, TALHOS, BARRACAS DE COOPERATIVAS — REVISÃO

**Artigo 1.º** — Entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria da Madeira, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, é celebrada a presente revisão global do Contrato Colectivo de Trabalho para os Trabalhadores de Supermercados, Mercarias, Talhos, Barracas e Cooperativas na Região Autónoma da Madeira, e que substitui as correspondentes disposições e matérias publicadas nos JORAM n.º 8, II Série, de 18 de Março de 1982 e n.º 7, III Série, de 18 de Abril de 1983 — Suplementos.

**Artigo 2.º** — A revisão é como se segue:

### CAPÍTULO I

#### (Área, âmbito e vigência)

##### CLAUSULA 1.º

##### (Área e âmbito)

O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, obriga na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares do Arquipélago da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, e que tenham ou venham a ter categorias profissionais previstas neste instrumento, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

##### CLAUSULA 2.º

##### (Vigência, denúncia e revisão)

**1** — Este CCT entrará em vigor nos termos da lei e terá a validade de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por lei, salvo quanto às tabelas salariais, que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

**2** — Qualquer das partes poderá denunciar, quer as tabelas salariais quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de, respectivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com o processo de revisão das tabelas salariais.

**3** — Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária, da proposta de revisão do CCT, devidamente fundamentada.

**4** — No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior CCT, vigorarão até à publicação, em termos legais, do novo CCT.

**5** — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

##### CLAUSULA 5.º

##### (Condições de admissão)

**1** — Como Praticantes de Caixeiro somente poderão ser admitidas pessoas com idades compreendidas entre os 14 e os 16 anos e serão obrigatoriamente classificadas como Praticantes do 1.º, 2.º e 3.º anos, conforme tenham, respectivamente, 14, 15 e 16 anos de idade.

**2** — Como Caixeiros Estagiários, apenas poderão ser classificados trabalhadores com idades compreendidas entre os dezassete e os dezoito anos, e serão obrigatoriamente classificados como Caixeiros Estagiários do primeiro e segundo anos, conforme tenham, respectivamente, dezassete ou dezoito anos de idade, salvo o disposto no número seguinte.

**3** — Desde que sejam admitidos com dezassete, dezoito ou dezanove anos de idade, e nunca tenham, até então, exercido funções de empre-

gado de balcão, terão de fazer estágio com a duração de três anos, nos quais serão classificados e remunerados como Caixeiros Estagiários do primeiro, segundo e terceiro anos, conforme tenham respectivamente, dezassete, dezoito e dezanove anos de idade, findos os quais serão promovidos a Caixeiros de 3.º.

4 — Desde que sejam admitidos com idades compreendidas entre os vinte e os vinte e dois anos, e se encontrem na situação prevista no número anterior, o estágio terá a duração máxima de dois anos, e serão obrigatoriamente classificados como Caixeiros Estagiários do 2.º e 3.º anos, respectivamente, findos os quais serão promovidos a Caixeiros de 3.º. Desde que sejam admitidos com idade de vinte e três anos, o estágio terá a duração máxima de um ano, e serão obrigatoriamente classificados como Estagiários do 3.º Ano, após o que serão promovidos a Caixeiro de 3.º. Caso sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a Caixeiros de 3.º.

5 — Desde que sejam admitidos, independentemente de idade, mas tenham já exercido funções de balcão noutras empresas, todo aquele tempo será contado para efeitos de classificação.

6 — Para efeitos do disposto no número cinco, os trabalhadores deverão apresentar documento comprovativo, devidamente autenticado pela(s) entidade(s) patronal(ais) onde trabalhou(aram).

#### CLÁUSULA 35.ª

##### (Abono para falhas)

1 — Os profissionais com a categoria de Caixa de Balcão terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas, correspondente a mil escudos (1.000\$00) por mês, apurado e pago mensalmente.

2 — Os profissionais que eventualmente substituírem os referidos no número anterior, terão direito ao mesmo abono durante o tempo de substituição.

#### CLÁUSULA 83.ª

##### (Disposição transitória)

A próxima tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985, desde que a tabela salarial, agora acordada, seja denunciada entre 1 e 10 de Setembro de 1984.

#### CLÁUSULA 84.ª

##### (Disposição final)

As demais disposições do CCT e da Tabela Salarial, agora revistas, que não são objecto de alteração, mantêm-se.

#### ANEXO II

##### Tabela Salarial

(Enquadramento em graus de Remuneração)

Graus	Categorias	Grupo I	Grupo II
I	Gerente Comercial	26 000\$00 (a)	22 500\$00 (a)
II	Encarregado Geral, Chefe de Vendas, Chefe de Compras, Encarregado de Lojas (supermercado)	23 900\$00	20 900\$00
III	Caixeiro Encarregado, Chefe de secção, Inspector de Vendas, Operador Encarregado (Supermercado), Coleccionador, Decorador	21 700\$00	18 900\$00
IV	1.º Caixeiro, Vendedor, Caixeiro-viajante, Caixeiro de Praça, Caixeiro de Mar, Promotor de Vendas, Prospector de Vendas ou Mercados, Técnico de Vendas ou Vendedor especializado, Expositor ou Decorador, Operador especializado (Supermercado)	19 600\$00	17 100\$00
V	2.º Caixeiro, Demonstrador, Angariador, Conferente, Operador de 1.º (Supermercado)	18 400\$00	15 800\$00
VI	3.º Caixeiro, Operador de 2.º (supermercado) Operador de Máquinas, Propagandista, Preparador-repositor, Vendedor-ambulante, Caixa de Balcão	17 200\$00	14 800\$00
VII	Distribuidor, Embalador, Servente, Rotulador-etiquetador	16 000\$00	14 500\$00
VIII	Estagiário do 3.º Ano	12 800\$00	11 800\$00

Graus	Categorias	Grupo I	Grupo II
IX	Estagiário do 2.º Ano	12 400\$00	11 200\$00
X	Estagiário do 1.º Ano	12 200\$00	10 100\$00
XI	Praticante do 3.º Ano	9 000\$00	7 900\$00
XII	Praticante do 2.º Ano	7 800\$00	6 700\$00
XIII	Praticante do 1.º Ano	6 800\$00	5 700\$00

(a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para que trabalham.

1 — A presente tabela salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1984.

2 — **Caixeiros Cortadores de Carne** — O profissional Caixeiro que trabalhando exclusivamente em talhos e, cumulativamente com a sua categoria corta carne, com excepção de carnes frias, auferirá mais 1.600\$00 mensais (mil e seiscentos escudos) sobre a retribuição.

3 — Critério diferenciador das tabelas:

GRUPO I — Abrange Salsicharias, Barracas, Talhos, Cooperativas, Manteigarias, Estabelecimentos

conhecidos e denominados de Supermercados e Estabelecimentos de Venda ao público a retalho de produtos alimentares de fabricação própria.

GRUPO II — Abrange os restantes estabelecimentos, incluindo os Bancos do Mercado.

**Artigo 3.º** — Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM n.º 8, de 18 de Abril de 1982, II Série, Suplemento.

Celebrado nesta data:

Funchal, 22 de Março de 1984.

Pela Associação de Retalhistas de Víveres e Similares da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — SITAM:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 11 de Abril de 1984, a fl.º n.º 25, do Livro n.º 1, com o n.º 9, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

ACORDO DE EMPRESA ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL E CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

CLÁUSULA 1.ª

(Âmbito)

Este acordo de empresa, obriga por um lado, a Fábrica de Papel do Porto Novo — Madeira e por outro lado os trabalhadores representantes pelo Sindicato dos Trabalhadores de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

CLÁUSULA 3.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 70\$00 diário.

2 — ... ..

3 — ... ..

CLÁUSULA 4.ª

(Diuturnidades)

É fixada em 400\$00 o valor da diuturnidade atribuída aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

CLÁUSULA 5.ª

(Disposições gerais)

Continua a vigorar a restante matéria constante do CCTV publicado no BTE n.º 28, de 29 de Julho de 1978.



Tabela Salarial

Grupo	Categorias	Tabela acordada
1	Chefe de Produção	
2	Chefe de Fabricação	24 200\$00
3	Chefe de Secção (acabamentos) Chefe de Turnos de Refrigeração	19 000\$00
4	Condutor de Máq. Prod. Tipo A Encarregado de Turnos (acab. e Ref.)	17 600\$00
5	1.º Ajudante de Cond. Máq. Produção Condutor de Refinação de Massas Condutor de Máq. de Acabamentos	16 500\$00
6	2.º Ajudante de Condução de Máq. Prod. Ajudante de Cond. Máq. de Acaba- mentos	16 200\$00
7A	Preparador de Matérias-primas Ajudante de Preparador de Matérias- -Primas Trabalhadores de Serviços Comple- mentares	16 000\$00
7B	Mestre de Papel	15 800\$00
8A	Auxiliar ou Servente	15 700\$00

Grupo	Categorias	Tabela acordada
8B	Manipulador de Papel	15 600\$00
9A	Aprendiz de 17 anos de idade	11 200\$00
9B	Aprendiz de 16 anos de idade	9 900\$00
10	Aprendiz de 15 anos de idade	9 400\$00
11	Aprendiz de 14 anos de idade	9 100\$00

**Nota:** A presente tabela salarial produz efeitos retroactivos desde 1/1/84.

Funchal, 12 de Março de 1984.

Pela Fábrica de Papel Porto Novo, Lda.:  
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato:  
(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 17 de Abril de 1984, a fl.ª n.º 25 do Livro n.º 1, com o n.º 10, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA OS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS, MERCEARIAS, TALHOS, BARRACAS E COOPERATIVAS

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título e nesta data publicado.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado art.º 29.º tornará aquela convenção aplicável nesta Região Autónoma:

1 — Às entidades patronais, não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a acti-

vidade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2 — Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 11 de Abril de 1984. O Secretário Regional do Trabalho  
**Manuel Jorge Bazenga Marques.**

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL E CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes da Secretaria Regional do Trabalho, a eventual emissão de portaria de extensão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do preceituado no n.º 1 da referida disposição legal, tornará as

disposições constantes da supracitada convenção extensivas aos trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante, ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 17 de Abril de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DO DISTRITO DO FUNCHAL E OUTRO

No JORAM, III Série, n.º 2, de 16 de Janeiro de 1984, foi publicado o CCT mencionado em título.

Considerando que apenas são abrangidos pela referida convenção colectiva as entidades empregadoras e trabalhadores, filiados nas respectivas organizações sócio-profissionais outorgantes;

Considerando a existência na Região das demais entidades empregadoras, inclusive entidades sem fins lucrativos e organizações sócio-profissionais e, respectivos trabalhadores ao seu serviço, em idênticas condições laborais;

Sendo de justiça implantar a uniformização das condições de trabalho no mesmo ramo profissional.

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do respectivo Aviso para Portaria de Extensão no JORAM, III Série, n.º 5 de 1/3/84, e não obstante a oposição deduzida pela Associação dos Industriais de Construção da Madeira não se justifica qualquer reserva, face ao disposto no n.º 4 do art.º 29.º do referido diploma.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e alínea a)

do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho, do Comércio e Transportes, dos Assuntos Sociais e da Educação, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal e outro, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 16 de Janeiro de 1984, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira:

1 — A todas as entidades empregadoras, inclusive, as que prossigam fins não lucrativos e organizações sócio-profissionais, que tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas e aos respectivos trabalhadores, independentemente da sua filiação nas referidas organizações sócio-profissionais outorgantes.

2 — A presente portaria aplica-se às mencionadas entidades e trabalhadores, sem prejuízo do disposto na respectiva regulamentação legal e os estatutos de cada uma delas.

3 — Ressalvam-se da presente extensão os sectores abrangidos por regulamentação colectiva específica.

## ARTIGO 2.º

A tabela salarial constante da referida convenção colectiva produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1984 e os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

## ARTIGO 3.º

Ressalvam-se da presente extensão as cláusulas que contrariam as disposições legais.

Secretarias Regionais do Trabalho, do Comércio e Transportes, dos Assuntos Sociais e da Educação, aos 16 de Abril de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, — **Miguel José Luís de Sousa**. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, — **José Miguel Jardim Olival Mendonça**. — O Secretário Regional da Educação, **Eduardo António Brazão de Castro**.

PE DO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FEDER. DOS SIND. DA IND. DE HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS

## D E S P A C H O

A aplicação à Região Autónoma da Madeira da PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicada no BTE n.º 12, I Série, de 29 de Março de 1984, de harmonia com o n.º 12 do Despacho Conjunto de 23 de Dezembro de 1981, publicado no Diário da República n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1982, ficou pendente de Despacho do Governo Regional.

Considerando que esta actividade tem sido abrangida por regulamentação colectiva de âmbito nacional e que até à presente data, nenhum dos parceiros sociais interessados iniciou qualquer processo de negociação colectiva de âmbito regional;

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativamente ao sector na Região.

Nestes termos:

O Governo Regional da Madeira, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e dos Assuntos Sociais, determina o seguinte:

1 — A PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicada no BTE, n.º 12, I Série, de 29 de Março de 1984, é tornada aplicável na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores enquadrados no âmbito definido no artigo 1.º da referida Portaria.

2 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Novembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

3 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais do Trabalho e dos Assuntos Sociais, aos 20 de Abril de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **José Miguel Jardim Olival Mendonça**.

PE DO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FEDER. DOS SIND. DA IND. DE HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1983, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos signatários da convenção;

Considerando que os trabalhadores de escritório do sector de actividade em causa, à excepção dos inscritos nos sindicatos outorgantes do CCT cujo âmbito se pretende alargar, têm as suas relações de trabalho reguladas pelo CCT celebrado entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, e respectiva PE;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade abrangida pela convenção, não filiadas naquela Associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre PE no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1983, e não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da Saúde e pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas, na área de aplicação da convenção, às seguintes entidades:

a) Entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de hospitalização privada (estabelecimentos

com internamento, permanente ou não, que prestem cuidados médico-cirúrgicos e destinados à cura e ao tratamento de doentes, bem como os destinados ao repouso e à convalescença) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no contrato;

b) Trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no contrato, não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

2 — Não são objecto de extensão a empregados de escritório as disposições do presente CCT cujo âmbito se pretende alargar.

#### ARTIGO 2.º

Não são objecto de extensão as cláusulas que violam disposições legais imperativas.

#### ARTIGO 3.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a 1 de Novembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor e a produção de efeitos da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no Jornal Oficial daquelas Regiões.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, 15 de Março de 1984. — O Ministro da Saúde, **António Manuel Maldonado Gonelha**. — O Secretário de Estado do Trabalho, **Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho**.

Publicada no BTE n.º 12, I Série, de 29/3/84.

Publicada no JORAM nos termos do n.º 2 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do ponto 3 do n.º 12 do Despacho Conjunto de 23 de Dezembro de 1981, publicado no DR n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1981.

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FEDER. DOS SIND. DA IND. DE HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência do contrato**

CLÁUSULA 1.ª

(Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as casas de saúde representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

CLÁUSULA 2.ª

(Área)

A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

CLÁUSULA 3.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor à data da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo período de 2 anos, excepto no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Setembro de 1983.

3 — A denúncia do contrato poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 20 ou 9 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente, concretamente a partir de 1 de Junho.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, a qual será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes a quem for apresentada a denúncia e proposta de revisão poderão dispor de 30 dias para examinar a proposta, elaborar e apresentar uma contraproposta relativamente a todas as matérias constantes da proposta de revisão que não sejam aceites,

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no n.º 5.

7 — As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por períodos de 5 dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

10 — O CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

**Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional**

CLÁUSULA 4.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes do anexo II.

2 — As habilitações referidas no anexo II não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem, ou comprovadamente tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

3 — Sempre que os trabalhadores do grupo C do anexo II adquiram as habilitações exigidas para o preenchimento de vagas de profissionais de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, ao provimento desses lugares.

## CLAUSULA 5.ª

## (Período experimental)

1 — Nos contratos sem prazo certo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, podendo as partes, por escrito, prorrogá-lo até 60 dias.

4 — Nos contratos a prazo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período referido no n.º 3, primeira parte.

## CLAUSULA 6.ª

## (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além de 20 dias após o regresso do trabalhador substituído ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

4 — As empresas que tiverem de admitir trabalhadores para os seus quadros temporários ou substitutos são obrigadas a darem preferência aos trabalhadores inscritos nos registos de desempregados dos sindicatos da sua área ou que para o efeito se vão inscrever.

5 — O preenchimento de vagas das funções de chefia do grupo profissional de enfermagem será feito com observância do n.º 3 da cláusula 10.ª, devendo ser dada aos trabalhadores do sector a possibilidade de opção de entre 2 candidatos propostos pela entidade patronal por cada vaga existente.

6 — Ao profissional designado para as funções de chefia a entidade patronal facultará as condições necessárias para que obtenha o curso de administração hospitalar.

## CLAUSULA 7.ª

## (Admissão de carácter permanente)

Na admissão para lugares de carácter permanente, e desde que em igualdade de circunstâncias, observar-se-á a seguinte ordem de preferência:

a) Profissionais substitutos;

b) Profissionais que, estando inscritos no registo de desempregados do sindicato, tenham sido eventuais ou substitutos há menos de 1 ano na empresa em causa;

c) Restantes profissionais inscritos no registo de desempregados do sindicato ou que para o efeito se vão inscrever.

## CLAUSULA 8.ª

## (Contratos de trabalho)

1 — Antes ou durante os 8 dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Deste contrato, que será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada parte e o restante para o sindicato em que o trabalhador estiver inscrito, devem constar, além dos nomes, número de inscrição sindical do trabalhador, se o tiver, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — A empresa remeterá ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito a cópia do contrato individual, completamente preenchida e assinada, no prazo de 15 dias após o início da actividade do trabalhador.

4 — Para todo o trabalhador que necessite, para o exercício profissional, de apresentar carteira profissional, nem a empresa nem o trabalhador podem eximir-se à obrigatoriedade de depositar, no prazo acima referido, uma cópia do seu contrato de trabalho no sindicato que legalmente é obrigado a emitir a referida carteira profissional.

#### CLAUSULA 9.ª

##### (Contratos a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — As empresas só poderão admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele deve constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até 8 dias antes do termo do prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Aos trabalhadores contratados a prazo certo são concedidos os mesmos direitos e obrigações que a lei e esta convenção estabelecem para os trabalhadores permanentes.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

#### CLAUSULA 10.ª

##### (Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a classe ou categoria superior ou ainda mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, excepto se não houver trabalhadores manifestamente habilitados para o efeito.

3 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — Em especial para os trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais constantes do anexo II, o acesso far-se-á automaticamente segundo as regras nele constantes.

5 — Nas secções e ou serviços onde trabalhem apenas mulheres as funções de chefia deverão ser atribuídas a profissionais do sexo feminino.

6 — As categorias de enfermagem e de técnico paramédico que envolvam funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

#### CLAUSULA 11.ª

##### (Categorias profissionais)

1 — Com observância das normas deste CCT, os trabalhadores serão classificados e remunerados em grupos e categorias constantes dos anexos I e II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força de preceitos disciplinares das relações de trabalho deverá ser usada uma nomenclatura uniforme na classificação profissional.

#### CLAUSULA 12.ª

##### (Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão o map dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

a) Original e uma cópia, aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e nos restantes distritos às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — Um exemplar do mapa do quadro de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de 5 anos.

5 — As infracções ao disposto nesta cláusula serão punidas com multa de 1.000\$ a 10.000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho e ou sindicato;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço na empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;

f) A falta de envio do mapa a qualquer das entidades referidas nos n.ºs 1 e 2, nos prazos estabelecidos;

g) A prestação de declarações falsas;

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### CLAUSULA 13.ª

###### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização profissional dos trabalhadores através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos trabalhadores da empresa, participando nas despesas inerentes à frequência de actividades de valorização profissional, tais como congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural;
- d) Passar certificados profissionais aos trabalhadores em relação à sua competência, quando requeridos, dando deles conhecimento aos respectivos delegados sindicais;
- e) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em condições e princípios de salubridade, clima sociológico e segurança;
- f) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;
- g) Acatar as deliberações da comissão paritária;
- h) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;



**i)** Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, nos termos legais, e enviar aos sindicatos respectivos, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo recibo devidamente preenchido, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que se refere;

**j)** Pôr à disposição dos delegados sindicais um local, no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções, sempre que solicitado;

**k)** Colocar em locais de fácil acesso aos trabalhadores placards destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outros que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;

**l)** Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto no clausulado referente à actividade sindical e na lei;

**m)** Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

**n)** Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada pelos trabalhadores, no prazo de 10 dias, a contar da data em que dela tomou conhecimento.

#### CLAUSULA 14.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

**a)** Exercer com competência e zelo as funções que lhes sejam confiadas;

**b)** Acompanhar com interesse a orientação e a integração dos que ingressam na empresa;

**c)** Guardar lealdade e obediência à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização;

**d)** Velar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhes forem confiados pela entidade patronal.

#### CLAUSULA 15.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

**1** — É proibido à entidade patronal:

**a)** Despedir sem justa causa;

**b)** Opor-se por qualquer forma a que o profissional 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 a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

**e)** Transferir o trabalhador para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, desde que este não dê o seu acordo;

**f)** Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, exclusivamente para prestação de serviços ou fornecimento de bens aos trabalhadores;

**g)** Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores nos locais para esses fins destinados;

**h)** Impedir a presença de representantes do sindicato, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

**i)** Baixar a categoria e ou diminuir a retribuição de qualquer trabalhador;

**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;

**k)** Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;

**l)** Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigente sindical ou dirigente da Previdência ou sejam membros da comissão de trabalhadores, por esse facto, durante o desempenho das funções e até 5 anos consecutivos após deixarem os cargos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar entre empresas associadas dominadas ou com sócios agentes comuns;

p) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, devendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes, e com conhecimento prévio da administração da empresa;

q) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

r) Fazer lock-out.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com o direito à indemnização fixada na cláusula 50.ª.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 13.ª e 15.ª.

#### CLAUSULA 16.ª

(Direito à greve)

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que os julgarem necessários para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor para o sector, assegurando-se em qualquer caso os serviços de urgência.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### CLAUSULA 17.ª

(Período normal e semanal de trabalho)

1 — O período normal e semanal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de 40 horas, que incluem o tempo suficiente para a alimentação.

2 — Para os trabalhadores administrativos o período de trabalho referido no número anterior é obrigatoriamente distribuído por 5 dias de trabalho.

#### CLAUSULA 18.ª

(Intervalos no horário de trabalho)

1 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 10 horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração

2 — Para os trabalhadores administrativos haverá um intervalo no período diário de trabalho não inferior a 1 nem superior a 2 horas.

#### CLAUSULA 19.ª

(Período de trabalho diário)

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as 8 horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

#### CLAUSULA 20.ª

(Profissionais de enfermagem e técnicos paramédicos a tempo parcial)

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo as entidades patronais poderão admitir para os seus quadros, quer como permanentes ou a prazo, certos profissionais de enfermagem e técnicos paramédicos em regime de trabalho a tempo parcial.

2—O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis, não podendo o número de horas por semana ser inferior a 20 nem superior a 30.

3—As remunerações dos profissionais admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias profissionais em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

4—Os profissionais admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

#### CLÁUSULA 21.ª

##### (Horários especiais)

1—O trabalho de menores de 18 anos só é permitido a partir das 8 horas e até às 22 horas.

2—Sempre que viável, e mediante acordo das partes, deverá ser praticado horário seguido.

3—Sempre que possível, ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

#### CLÁUSULA 22.ª

##### (Isenção de horário de trabalho)

1—Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou de chefia, desde que nisso acordem.

2—Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

3—Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e dos respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

#### CLÁUSULA 23.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2—Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

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

a) 100%, se for diurno;

b) 150%, se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 200%, se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 8 horas ou em dias de descanso semanal e feriados.

4—Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{Horário normal semanal}}$$

#### CLÁUSULA 24.ª

##### (Trabalho nocturno)

Todos os trabalhadores que prestem serviço nocturno terão direito a um suplemento de 25% das 20 às 24 horas e de 50% das 0 às 8 horas sobre a remuneração horária.

#### CLÁUSULA 25.ª

##### (Trabalho de turno)

Os profissionais em regime de turno não poderão abandonar o serviço sem terem assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno e contará, para os devidos efeitos, como trabalho extraordinário o tempo prestado para além da sua obrigação normal.

## CLAUSULA 26.ª

## (Mapas de horário de trabalho)

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho, que podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal, período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações nos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de utentes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## CAPÍTULO V

## Da retribuição

## CLAUSULA 27.ª

## (Remunerações mínimas)

1 — As remunerações mínimas pecuniárias de base garantidas para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Da aplicação da tabela salarial da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer trabalhador, um aumento na sua retribuição de base inferior a 10%, sem prejuízo da aplicação da tabela salarial do anexo I quando mais favorável.

## CLAUSULA 28.ª

## (Subsídio de funções)

1 — As entidades patronais com menos de 5 profissionais de enfermagem ou técnicos paramédicos ao seu serviço devem atribuir respectivamente as funções de enfermeiro responsável ou técnico responsável a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de responsável ao profissional de enfermagem ou técnico paramédico será atribuído um subsídio mensal de 10% do nível VIII da tabela salarial.

3 — Os profissionais de enfermagem diplomados em Psiquiatria, Obstetrícia, Reabilitação ou outras especialidades reconhecidas por lei têm direito, quando exerçam alguma delas, a um acréscimo mensal de 20%, única e independentemente do número de especialidades, sobre o respectivo vencimento.

4 — Aos profissionais de enfermagem do bloco operatório que regularmente exerçam funções de Instrumentista ou enfermeiro-anestesiologista é atribuído um acréscimo mensal de 15% sobre o respectivo vencimento.

5 — O pessoal auxiliar que regularmente esteja adstrito aos serviços de esterilização terá direito à remuneração mínima fixada para o nível V da tabela salarial.

6 — Os trabalhadores com funções de chefia para os quais não haja categoria expressa neste CCT receberão, pelo menos, mais 10% que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

7 — Os trabalhadores com funções de monitores ou encarregados de aprendizagem terão direito a um acréscimo de 10% na sua retribuição enquanto no exercício daquelas funções.

8 — Os trabalhadores das categorias de técnico paramédico, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização (por exemplo Tomografia Computorizada ou Medicina Nuclear), reconhecida pela Secretaria de Estado da Saúde, e

enquanto exercerem efectivamente essas funções, serão as suas remunerações acrescidas de um suplemento de 20% sobre o vencimento auferido; o mesmo suplemento será também atribuído a outras especialidades quando as exerçam.

CLAUSULA 29.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Quando o trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 30 dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

CLAUSULA 30.ª

(Diuturnidades)

1 — É atribuída a todos os trabalhadores 1 diuturnidade por cada período de 4 anos de serviço, até ao limite de 5.

2 — O valor de cada diuturnidade é igual a 4% da remuneração mínima fixada para o nível VIII da tabela salarial que estiver em vigor.

CLAUSULA 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 mês da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago entre 10 e 18 de Dezembro.

CLAUSULA 32.ª

(Subsídio de férias)

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

CLAUSULA 33.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam funções de cobrador, caixa, controlador-caixa ou outras formas de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração mínima fixada para o nível VIII da tabela salarial que estiver em vigor, desde que a empresa o responsabilize pelas falhas que eventualmente ocorram.

CLAUSULA 34.ª

(Direito às refeições)

1 — Todos os trabalhadores sem excepção têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — O valor atribuído às refeições referidas no n.º 1, qualquer que ele seja, não é dedutível do salário; igualmente não é dedutível o valor de outras refeições que já venham a ser fornecidas aos trabalhadores gratuitamente.

CLAUSULA 35.ª

(Trabalho normal prestado aos sábados e domingos)

1 — A remuneração do trabalho normal prestado aos sábados e domingos será paga de modo especial, a saber:

a) O trabalho normal prestado entre as 13 e as 20 horas de sábado e entre as 8 e as 20 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 25%;

b) O trabalho normal prestado aos sábados e aos domingos entre as 20 e as 24 horas será remunerado com um acréscimo de 50%;

**c)** O trabalho normal prestado entre as 0 horas e as 8 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 100%.

**2** — Os acréscimos referidos nas alíneas **b)** e **c)** substituem nos períodos neles referidos o acréscimo previsto na cláusula 24.ª.

#### CLAUSULA 36.ª

##### (Ferramentas)

Os trabalhadores dos serviços de manutenção e conservação, designadamente os dos grupos profissionais da construção civil e electricistas, que utilizem ferramental próprio em serviço, têm direito a um subsídio de ferramentas no valor de 30\$ por dia efectivamente trabalhado.

### CAPÍTULO VI

#### Da suspensão da prestação de trabalho

#### CLAUSULA 37.ª

##### (Descanso semanal)

**1** — Os trabalhadores têm direito a 1 dia de descanso semanal, que normalmente será o domingo.

**2** — Para os trabalhadores em regime de turnos:

**a)** Os profissionais em regime de turnos rotativos e periódicos descansarão no dia em que por escala lhes competir;

**b)** Periodicamente, o dia de descanso semanal referido na alínea anterior deverá coincidir com o domingo;

**c)** Sempre que possível, deverá proporcionar-se aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso no mesmo dia.

**3** — Os trabalhadores administrativos têm direito a 2 dias de descanso semanal seguidos, sendo um deles obrigatoriamente o domingo.

#### CLAUSULA 38.ª

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

**1** — O trabalho prestado em dias de descanso ou em dia feriado será pago com um acréscimo de 200%, que acresce à retribuição mensal.

**2** — O trabalho prestado em dia de descanso ou dia feriado dá ainda direito ao trabalhador a gozar 1 dia de descanso num dos 3 dias seguintes.

#### CLAUSULA 39.ª

##### (Feriados)

São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### CLAUSULA 40.ª

##### (Férias)

**1** — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos 30 dias de férias por cada ano civil, a começar em qualquer dia útil.

**2** — No ano da admissão, o trabalhador permanente ou contratado a prazo tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço, que se contarão desde a data da admissão até 31 de Dezembro desse ano, aplicando-se a regra da proporcionalidade para efeitos da contagem de dias de férias no caso de fracção de mês.

**3** — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

**4** — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a 30 dias.

**5** — No ano da admissão, o trabalhador poderá gozar as férias em último lugar, relativamente aos outros trabalhadores, sempre que possível

no final do mês de Dezembro, podendo as mesmas ser interpoladas em 2 períodos diferentes, de modo que o trabalhador possa exercer o seu direito até 31 de Dezembro do ano em que entrou.

**6** — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

**7** — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

**8** — A entidade patronal que faltar, no todo ou em parte, à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar à multa legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

**9** — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

**10** — As férias deverão ser gozadas ininterruptamente; todavia, a pedido do trabalhador poderão ser gozadas interpoladamente.

**11** — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias, aplicar-se-ão as seguintes regras:

**a)** Se o profissional adoecer, com baixa dada pela caixa de previdência, durante o período das suas férias, estas serão interrompidas; terminada a doença, será fixada o mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;

**b)** Quando a baixa por doença ocorrer antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar; se, porém, a doença se prolongar até 31 de Dezembro do ano a que respeitam, poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;

**c)** Os profissionais que pelo disposto na alínea **b)** não tenham gozado férias ou que as tenham reduzidas não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

**12** — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador das despesas que este haja feito na pressuposição de que as gozaria integralmente na época fixada.

**13** — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade dos períodos de férias a que o trabalhador tenha direito.

**14** — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### CLAUSULA 41.º

##### (Definição de falta)

**1** — Por falta entende-se a ausência durante 1 dia de trabalho.

**2** — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

**3** — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos que não excedam, adicionados, 90 minutos em cada mês.

#### CLAUSULA 42.º

##### (Faltas justificadas)

**1** — Consideram-se justificadas as faltas ou ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao trabalhador.

**2** — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

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

**b)** Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

**c)** As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos seguintes:

5 dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

2 dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

**d)** Durante 2 dias para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

**e)** As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

**f)** Durante o tempo necessário aos bombeiros, para o exercício das suas funções;

**g)** Para frequência de cursos de formação profissional, sempre que não seja possível modificar o horário de trabalho, de modo que não se verifique prejuízo efectivo para o serviço;

**h)** Durante 1 dia, em cada trimestre, para doação gratuita de sangue;

**i)** As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

**3** — As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento.

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

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

**a)** Dadas nos casos previstos na alínea **e)** do n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

**b)** Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

**c)** Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

**6** — Nos casos previstos na alínea **a)** do n.º 2 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

**7** — As faltas a que se refere a alínea **g)** do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais do que 10% dos trabalhadores da empresa.

#### CLAUSULA 43.ª

##### (Participação e justificação da falta)

**1** — Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá logo que possível, avisar a entidade patronal, indicando o motivo; se o aviso for verbal ou pelo telefone, deverá ser confirmado por escrito.

**2** — No prazo de 10 dias, a entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta.

#### CLÁUSULA 44.ª

##### (Desconto do tempo de ausência)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

**D** = remuneração a descontar;

**RH** = remuneração hora;

**HNT** = número de horas não trabalhadas no mês.

#### CLAUSULA 45.ª

##### (Momento e forma de desconto)

**1** — O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou no seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que o tempo de ausência lhe seja deduzido no período de férias imediato.



2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

CLAUSULA 46.ª

(Licenças sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

CLAUSULA 47.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

4 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço e funções, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade

CAPITULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

CLAUSULA 48.ª

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

CLAUSULA 49.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa sua vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através de notificação escrita e directa.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

CLAUSULA 50.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 74.ª.

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração; o trabalhador pode optar no entanto pela indemnização que, sem prejuízo de no mínimo ser de 3 meses, deverá ser calculada com base no seguinte critério:

a) Até 3 anos de antiguidade, 1 mês de vencimento por cada ano;

b) Com mais de 3 anos e até 8 anos de antiguidade, 2 meses de vencimento por cada ano

c) Com mais de 8 anos de antiguidade, 3 meses de vencimento por cada ano.

4 — No caso de o trabalhador ter mais de 8 anos de antiguidade e 50 ou mais anos de idade, terá direito a 4 meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

5 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou sejam ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo do regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### CLÁUSULA 51.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

2 — Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal:

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 esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, num ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas às justificações das faltas.

#### CLÁUSULA 52.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

a) Falta de pagamento da retribuição, na forma devida, desde que reiterada;

b) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos nesta convenção e na lei;

c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

d) A transferência de local de trabalho, salvo nos casos permitidos;

e) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;

f) A lesão grave dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador;

h) A conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

## CLÁUSULA 53.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Os trabalhadores poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato, avisando a entidade patronal com antecipação nunca inferior a 1 mês.

2 — A falta de pré-aviso, previsto no número anterior, obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

## CLÁUSULA 54.ª

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO VIII

## Da actividade sindical

## CLÁUSULA 55.ª

(Princípio geral)

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

## CLÁUSULA 56.ª

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

## CLÁUSULA 57.ª

(Comissões sindicais da empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederação e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de empresa é o órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

4 — As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

**a)** Circular livremente em todas as secções da empresa, com as retrições nomeadamente impostas pela deontologia médica e pela natureza específica da empresa;

**b)** Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas nas condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

**c)** Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

**d)** Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

**e)** Para cargos de chefia, a entidade patronal proporá à comissão sindical de empresa de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções.

A comissão sindical de empresa adoptará os seguintes procedimentos:

Não se opor a qualquer dos nomes;

Opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total;

Dentro dos nomes não rejeitados pela comissão sindical de empresa, a entidade patronal escolhe o trabalhador para o cargo de chefia em causa;

**f)** Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

**g)** Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada de estabelecimento e de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode continuar a ter lugar.

#### CLÁUSULA 58.ª

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

**1** — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para

melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança de serviço ou do seu horário de trabalho.

**2** — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 8 dias por mês para o exercício das suas funções.

**3** — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes trabalhadores com funções sindicais de um crédito de 12 horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

**4** — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

**5** — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

**6** — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

#### CLÁUSULA 59.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

**a)** Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

**b)** Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala, situada no interior ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

**c)** Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixarem no interior da empresa textos comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, em locais próprios;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia médica e pelas características do sector.

CLÁUSULA 60.ª

(Reuniões da CSE com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; caso não seja possível realizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a 24 horas; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical de empresa e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

CLÁUSULA 61.ª

(Forma)

Todos os problemas entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CLÁUSULA 62.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo, para isso, convocados pela comissão sindical de empresa ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pela comissão sindical de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com as limitações devidas à comodidade dos doentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade

CLÁUSULA 63.ª

(Licença por maternidade)

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 — Em caso de internamento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

CLÁUSULA 64.ª

(Licença em casos especiais)

1 — Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

2 — Em caso de morte de nado-vivo, até 30 dias após o nascimento, o período de licença após o parto é de 30 dias, após a ocorrência da morte, independentemente do período de licença já gozado.

CLÁUSULA 65.ª

(Consultas pré-natais)

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas

pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez.

#### CLÁUSULA 66.ª

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem, durante a gravidez, e até 7 meses após o parto, tarefas ou regimes de prestação de trabalho, clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, serão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

#### CLÁUSULA 67.ª

(Assistência aos filhos)

1 — Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo têm direito a:

a) Redução do trabalho diário em duas horas, seguidas ou interpoladas, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar aleitação ou assistência, no caso de deficientes, e até que completem 1 ano de idade;

b) Dispensa, a seu pedido, até 2 dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo, e até que completem 2 anos de idade;

c) Fixação de horário de trabalho, seguido, ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário;

d) Gozar de licença por um período de 1 ano, renovável por um ou dois períodos de 6 meses, para lhes prestar assistência.

2 — Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou

pela mãe, mas não serão cumuláveis, podendo a entidade patronal exigir prova deste facto.

#### CLÁUSULA 68.ª

(Regime de ausência ao trabalho)

1 — As ausências ao trabalho previstas nas cláusulas 63.ª e 67.ª, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas nas cláusulas 63.ª e 64.ª, bem como a licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 67.ª.

### SECÇÃO II

#### Menores

#### CLÁUSULA 69.ª

(Trabalho de menores)

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

2 — O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 8 e as 20 horas.

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais

#### CLÁUSULA 70.ª

(Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída)

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes 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.

## CLAUSULA 71.ª

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

**1** — Se de acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador resultar incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade da retribuição do trabalhador.

**2** — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

**3** — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao trabalhador. Por isso mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

## Higiene e segurança

## CLAUSULA 72.ª

(Princípios gerais)

**1** — O trabalhador deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

**2** — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directrizes das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

**3** — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XII

## Disciplina

## CLAUSULA 73.ª

(Sanções disciplinares)

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

**a)** Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

**b)** Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

**c)** Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração pelo período máximo de 30 dias;

**d)** Demissão.

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

**3** — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 3 dias e por cada ano civil um total de 30 dias.

**4** — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas **b)** e seguintes do n.º **1** desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

**5** — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas **b)** e seguintes do n.º **1** desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

**6** — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

**7** — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido, em auto por si assinado.

## CLÁUSULA 74.ª

**(Processo disciplinar)**

1 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de 30 dias, salvo se, no interesse das partes, se tornar necessária a prorrogação por mais de 30 dias.

2 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integra o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores 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;

b) O trabalhador tem direito a apresentar na sua defesa por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, no prazo de 10 dias, que pode ser prorrogado no igual período, se assim o julgar necessário;

c) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;

d) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores e do conhecimento do sindicato respectivo, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de 2 dias úteis contados a partir da apresentação daquele;

e) Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

## CLÁUSULA 75.ª

**(Sanções abusivas)**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, salvo nos casos previstos no n.º 2 das cláusulas 23.ª e 25.ª;

c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões das leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;

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

## CLAUSULA 76.ª

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos da cláusula 50.ª.



## CAPÍTULO XIII

**Penalidades**

## CLAUSULA 77.ª

**(Multas)**

**1** — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando 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.

**3** — As multas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo da instituição de previdência respectiva.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**

## CLAUSULA 78.ª

**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato colectivo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

## CLAUSULA 79.ª

**(Comissão paritária)****1** — Constituição:

**a)** É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes das casas de saúde e 3 representantes dos sindicatos representativos dos trabalhadores, podendo ser assessorados;

**b)** Por cada representante efectivo será designado 1 substituto;

**c)** Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a

comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

**d)** A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

**2** — Normas de funcionamento:

**a)** A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

**b)** Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até 5 dias antes da reunião;

**c)** No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

**3** — Atribuições:

**a)** As atribuições da comissão paritária são a interpretação das cláusulas do presente CCT; e

**b)** A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

**4** — Deliberações:

**a)** A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 2 membros de cada uma das partes;

**b)** Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de cada uma das partes;

**c)** As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às casas de saúde e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante da presente convenção.

## CLAUSULA 80.ª

**(Normas mais favoráveis)**

Sempre que para a mesma categoria profissional e na mesma empresa vigorarem condições e cláusulas contratuais diferentes das estabele-

cidas neste instrumento aplicar-se-ão as normas que caso a caso sejam mais favoráveis aos respectivos trabalhadores.

## ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base a partir de 1 de Setembro de 1983
XI	Enfermeiro-coordenador ou superintendente Director de serviços Chefe geral de serviços Chefe de escritório	32 750\$00
X	Enfermeiro-chefe Director de creche Chefe de serviços Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro	30 300\$00
IX	Enfermeiro-subchefe Chefe de secção Guarda-livros Chefe de cozinha Encarregado de electricista Encarregado de armazém Encarregado metalúrgico Encarregado da construção civil Encarregado fogueiro	29 200\$00
VIII	Escriturário principal Enfermeiro Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas Técnico de radioterapia Técnico de cardiologia Técnico de electroencefalografia Técnico de fisioterapia (fisioterapeuta) Técnico de função respiratória Técnico de radiologia Subchefe de secção (escalão principal) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Ajudante técnico encarregado de farmácia Técnico ortopédico Chefe de equipa de electricista Chefe de equipa metalúrgica Chefe de mesa Técnico de aparelhos de electromedicina	27 600\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base a partir de 1 de Setembro de 1983
VII	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Escriturário de 1.º Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade Caixa Monitor Perfurador-verificador ou gravador de dados com mais de 3 anos Ajudante técnico de farmácia Cozinheiro de 1.º Ecónomo Fiel de armazém Foguetiro de 1.º Motorista de pesados Oficial electricista Parteira sem curso base de enfermagem Serralheiro mecânico de 1.º Serralheiro civil de 1.º Carpinteiro de limpos de 1.º Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.º Estucador de 1.º Pedreiro de 1.º Pintor de 1.º Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.º Oficial gráfico (compositor, impressor e encadernador) Canalizador de 1.º Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.º Torneiro mecânico de 1.º Capataz Educador de infância Enfermeiro sem curso de promoção Técnico não diplomado com mais de 5 anos	24 000\$00
VI	Empregado de mesa de 1.º Cozinheiro de 2.º Encarregado de rouparia Encarregado de lavandaria Auxiliar de enfermagem Ajudante técnico de análises clínicas Ajudante técnico de fisioterapia Encarregado de câmara escura Praticante técnico Ajudante de farmácia do 3.º ano Cobrador Foguetiro de 2.º Motorista de ligeiros Recepcionista Pré-oficial electricista do 2.º período Serralheiro civil de 2.º Serralheiro mecânico de 2.º Canalizador de 2.º Operador de turboalternador Carpinteiro de limpos de 2.º	20 900\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base a partir de 1 de Setembro de 1983
VI	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>o</sup> Telefonista de 1. <sup>o</sup> Estucador de 2. <sup>o</sup> Pedreiro de 2. <sup>o</sup> Pintor de 2. <sup>o</sup> Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>o</sup> Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. <sup>o</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>o</sup> Estagiário gráfico Vigilante com funções pedagógicas Escriturário de 2. <sup>o</sup> Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador ou gravador de dados com menos de 3 anos Assistente de consultório com mais de 2 anos	20 900\$00
V	Escriturário de 3. <sup>o</sup> Assistente de consultório até 2 anos Telefonista de 2. <sup>o</sup> Chefe de copa Cozinheiro de 3. <sup>o</sup> (ajudante de cozinha) Dispenseiro Empregado de mesa de 2. <sup>o</sup> Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período Auxiliar gráfico do 4. <sup>o</sup> ano Fogoeiro de 3. <sup>o</sup> Tratador de porcos Hortelão Trabalhador rural Tractorista Vaqueiro Trabalhador de aviário Ajudante de farmácia do 2. <sup>o</sup> ano	17 600\$00
IV	Empregada de quartos/andares Costureira Contínuo (com 21 ou mais anos) Porteiro Guarda Ama Empregado de refeitório Lavador mecânico ou manual Preseiro/engomador Secador Auxiliar gráfico do 3. <sup>o</sup> ano Vigilante sem funções pedagógicas Ajudante de motorista Copeiro Ajudante de farmácia do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante electricista do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano Trabalhador de limpeza Servente hospitalar Servente de armazém Servente da construção civil Auxiliar gráfico do 2. <sup>o</sup> ano Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano	17 000\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base a partir de 1 de Setembro de 1983
IV	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano Roupeiro q	17 000\$00
III	Contínuo com menos de 21 anos Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano Auxiliar gráfico do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano	16 100\$00
II	Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano Praticante de farmácia do 2. <sup>o</sup> ano Paquete de 17 anos de idade Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano Aprendiz gráfico dos 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos	13 500\$00
I	Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano Praticante de farmácia do 1. <sup>o</sup> ano Paquete de 16 anos de idade Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano Aprendiz electricista do 1. <sup>o</sup> ano Aprendiz gráfico dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	11 500\$00

A actualização de salários ora acordados repercutir-se-á e será devida nos subsídios de férias já pagos ou devidos pelas empresas aos trabalhadores, relativamente às férias gozadas a partir de 1 de Janeiro de 1983.

## ANEXO II

Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

### A) Grupo profissional — Enfermagem

#### I — Condições de admissão:

Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os profissionais que possuam carteira profissional emitida pelo sindicato da área respectiva.

#### II — Dotações mínimas:

a) Por cada grupo de 5 doentes ou fracção, haverá um profissional de enfermagem diplomado nos termos da legislação vigente;

b) Nas empresas até 5 profissionais de enfermagem, haverá obrigatoriamente um classificado de enfermeiro responsável;

c) Nas empresas com mais de 20 e até 35 camas, haverá 1 enfermeiro-chefe;

d) Nas empresas com mais de 30 e até 60 camas, haverá 1 enfermeiro-chefe, 2 enfermeiros-subchefes;

e) Nas empresas com mais de 70 camas e até 140 camas, haverá 2 enfermeiros-chefes e mais 2 enfermeiros-subchefes;

f) Nas empresas com mais de 140 camas, haverá 4 enfermeiros-chefes, 4 enfermeiros-subchefes e 1 coordenador;

g) Nas empresas de hospitalização privada, para dirigir o bloco operatório, com mais de 2 salas de operações, haverá no mínimo 1 enfermeiro-chefe para dirigir o bloco operatório.

### III — Categorias profissionais e definição de funções:

**Enfermeiro coordenador ou superintendente** — É o profissional que coordena, orienta e dirige e superintende toda a actividade de enfermagem dentro de uma instituição de hospitalização privada.

**Enfermeiro-chefe** — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige os serviços respectivos.

**Enfermeiro-subchefe** — É o profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e o substitui nas suas faltas e impedimentos e coadjuva o restante pessoal de enfermagem.

**Enfermeiro** — É o profissional que executa cuidados gerais de enfermagem no tratamento, assistência e recuperação dos doentes.

**Auxiliar de enfermagem** — Só a funcionar enquanto os mesmos não satisfaçam as condições impostas para a sua passagem a enfermeiro.

**Parteira sem curso base** — É a profissional que possui o antigo curso de partos das Faculdades de Medicina de Lisboa, Coimbra e Porto.

**Enfermeiro sem curso de promoção** — É o profissional que executa funções idênticas às do enfermeiro, sem prejuízo de não se encontrar habilitado com o curso de promoção.

## B) Grupo profissional — Trabalhadores de hotelaria

### I — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos completos, devendo ter, quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional, e robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar por inspecção médica, feita na altura da admissão pelos médicos do estabelecimento, e da qual haverá prova escrita com um exemplar autenticado e entregue ao trabalhador.

### II — Densidades mínimas:

#### COZINHA:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Chefe ... ..	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª ... ..	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª ... ..	-	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3.ª ... ..	-	-	1	1	2	2

Havendo mais de 6 trabalhadores, observar-se-á, para os que excederem aquele número, a mesma proporção mínima.

#### MESAS:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Chefe ... ..	-	-	1	1	1	1
Empregado de mesa de 1.ª ... ..	1	1	1	1	2	2
Empregado de mesa de 2.ª ... ..	2	1	1	2	2	3

Havendo mais de 6 trabalhadores, observar-se-á, para os que excederem aquele número, a mesma proporção mínima.

### III — Dotações mínimas:

a) Havendo mais de 70 camas, existirá obrigatoriamente 1 económico;

b) Por cada conjunto de 100 camas existirá 1 copelro;

c) Existirá 1 chefe de copa por cada 3 copelros ou por cada conjunto de 350 camas;

d) Existirá, obrigatoriamente, 1 despenseiro por cada conjunto de camas, até ao máximo de 70, a partir do qual será obrigatória a existência de 1 ecónomo;

e) Nos refeitórios onde sejam servidas 50 ou mais refeições existirá, obrigatoriamente, pelo menos 1 empregado de refeitório.

#### IV — Categorias profissionais e definição de funções:

**Ecónomo** — É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia todos os serviços da casa de saúde, nomeadamente refeitório, enfermarias e quartos; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de doentes e de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, que não está directamente ligado ao trabalho de doentes, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

**Chefe de cozinha** — É o profissional que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora e contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovi-

sionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.

**Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª** — É o profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando não houver chefe de cozinha, pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhadores de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia um inventário de todo o material e do registo de consumos. Aos cozinheiros de 3.ª competirá a execução das tarefas mais simples no âmbito das acima descritas.

**Chefe de mesa** — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa.

**Empregado de mesa de 1.ª e 2.ª** — É o profissional que serve refeições no refeitório do pessoal e dos doentes na sala ou salas destinadas à tomada de refeições, executa ou colabora na arrumação das mesmas e executa a decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os doentes e acompanhantes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos e serve os alimentos escolhidos; prepara as mesas para novos serviços; espinha os peixes, trincha as carnes e ultima a preparação de certos pratos. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala e dos utensílios de uso permanente.

**Copeiro** — É o profissional que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados ao serviço das refeições; coopera na limpeza e arrumação da copa.

**Chefe de copa** — É o profissional que superintende nos serviços de copa.

**Dispenseiro** — É o profissional que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam requisitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos referentes única e exclusivamente à alimentação; e clarifica, por filtragem ou colagem, e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos; superintende na arrumação da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas ou de aquecimento de águas.

**Empregado de refeitório** — É o profissional que presta serviço no refeitório da empresa.

**Empregado de balcão** — É o profissional que serve refeições ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições; pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e ovos; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; guarda os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da secção.

**Empregada de quartos/andares** — É a trabalhadora que arruma e limpa os quartos e enfermarias, transportando a roupa necessária para o efeito; pode servir refeições nos quartos e enfermarias.

**Lavador mecânico ou manual** — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

**Encarregado de lavandaria ou rouparia** — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço de lavandaria e ou rouparia.

**Preseiro-engomador** — É o trabalhador que alimenta, assegura e faz funcionar prensas ou balancés e que passa a ferro vários artigos.

**Secador** — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma máquina (estufa) de secar roupa.

**Costureira** — É a empregada que cose à mão ou à máquina.

**Roupeiro** — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas e dos respectivos registos.

### C) Grupo profissional — Trabalhadores de apoio e auxiliares

#### I — Condições de admissão:

Além da habilitação mínima legal, as admissões de trabalhadores obedecerão aos seguintes limites de idade mínima:

Paquetes de 14 anos;

Contínuos, porteiros e trabalhadores de limpeza de 18 anos;

Guardas e vigilantes de 21 anos.

#### II — Categorias profissionais e definição de funções:

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

**Porteiro** — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

**Guarda** — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadoria, veículos e materiais.

**Vigilante (sem funções pedagógicas)** — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas a 4.ª classe da instrução primária, desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência das crianças em transportes, refeições e recreio, vigilância das crianças durante os períodos de repouso e nos pavilhões; dá apoio não docente aos professores.

**Paquete** — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

**Trabalhador de limpeza** — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

#### D) Grupo profissional — Telefonistas

##### I — Condições de admissão:

Para estes trabalhadores exigem-se as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

##### II — Categorias profissionais e definição de funções:

**Telefonista** — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

##### III — Acesso:

Os trabalhadores classificados como telefonistas de 2.ª ascendem à categoria de telefonista de 1.ª logo que perfaçam 2 anos de permanência naquela categoria.

#### E) Grupo profissional — Fogueiros

##### I — Condições de admissão:

1 — É vedado às empresas atribuir outras categorias não previstas no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

2 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor.

3 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

##### II — Dotações mínimas:

Quando as empresas tiverem três ou mais trabalhadores, um deles será encarregado.

##### III — Categorias profissionais e definição de funções:

**Encarregado de fogueiro** — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

**Fogueiro** — Alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer a beneficiação nos geradores auxiliares e acessórios na central de vapor.

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

**Operador de turbo-alternador** — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e tem a seu cargo a conservação e manutenção das mesmas e reparações, sempre que necessário.

#### F) Grupo profissional — Técnicos paramédicos

##### I — Condições de admissão:

1 — A idade mínima para a admissão dos trabalhadores paramédicos abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

**2** — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos são as seguintes:

**a)** Para as profissões previstas no grupo I do anexo I, nível VIII, a partir de 1 de Junho de 1979, e curso adequado reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

**3** — As habilitações previstas no número anterior não serão exigíveis:

**a)** Aos trabalhadores das profissões previstas do grupo III do anexo I, nível VI, com a categoria de praticante, que para passarem à categoria de técnicos não diplomados (grupo II do anexo I, nível VII) terão de ter 5 anos de efectivo serviço no desempenho de funções ao serviço da mesma ou de diversas entidades patronais;

**b)** Os restantes trabalhadores das categorias previstas no grupo III do anexo I, nível VI, passarão às categorias do grupo I do anexo I, nível VIII, quando fizerem o curso oficial adequado.

## **II — Tutela de exercício profissional:**

**1** — Ao médico e aos técnicos superiores de laboratório é cometida a orientação, supervisão e a responsabilidade daí emergente pelo exercício das tarefas que competem aos técnicos paramédicos diplomados e não diplomados.

**2** — Ao médico e aos técnicos superiores de laboratório e ao técnico paramédico diplomado é cometida a orientação, supervisão e a responsabilidade daí emergente pelo exercício das tarefas que competem aos praticantes e ajudantes técnicos.

## **III — Classificação profissional:**

**1** — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes dos grupos I, II e III do anexo I, níveis VIII, VII e VI.

**2** — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT se encontrem a desempenhar as tarefas descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I, nível VIII, e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes no referido grupo.

**3** — Os trabalhadores que àquela data se encontrem a desempenhar as tarefas previstas no número anterior, mas não titulares com o curso adequado, serão classificados nos termos seguintes:

**a)** De técnicos não diplomados, de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I do anexo I, nível VIII, desde que possuam 5 ou mais anos de exercício na profissão;

**b)** De praticantes de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I do anexo I, nível VIII, desde que possuam menos de 5 anos de exercício na profissão.

## **IV — Categorias profissionais e definição de funções:**

### **Grupo I — Pessoal técnico**

**Técnico de análises anátomo-patológicas** — Procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

**Técnico de análises clínicas** — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

**Técnico de cardiologia** — Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fenocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

**Técnico de electroencefalografia** — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

**Técnico de fisioterapia (fisioterapeuta)** — Utiliza diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades de vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesterapia respirató-



ria-drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, massagens e electroterapia.

**Técnico de função respiratória** — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria) utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames vigiando os aparelhos de função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

**Técnico de radiologia** — Obtém radiografias utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos dos aparelhos para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração de radiação e faz registos dos trabalhos executados.

**Nota** — Quando o movimento não justifique a existência de encarregado de câmara escura a revelação é feita pelo técnico.

**Técnico de radioterapia** — Utiliza aparelhos de radiação ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, e regista os trabalhos executados.

### **Grupo III — Pessoal técnico auxiliar**

**Ajudante técnico de análises clínicas** — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os. Pode efectuar colheitas e auxiliar nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

**Ajudante técnico de fisioterapia** — Executa algumas tarefas do domínio de electroterapia e hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido local ou geral, parafinas, parafangos, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerosóis.

**Encarregado de câmara escura** — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento

de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção de material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

**Praticante** — Profissional que executa as mesmas tarefas que o técnico paramédico, mas que à data do presente CCT ainda não possui 5 anos de prática e não é titular de curso adequado.

**Técnico ortopédico** — É o trabalhador que assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

### **NOTA**

1 — A partir da entrada em vigor do presente CCT é proibida a admissão de trabalhadores para o desempenho exclusivo de funções previstas para a profissão de ajudante técnico de análises clínicas, encarregados de câmara escura, ajudante técnico de fisioterapia, desde que aqueles não as tenham anteriormente desempenhado.

2 — A inobservância do disposto no número anterior determina a nulidade do contrato de trabalho.

### **V — Garantias específicas:**

1 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e em instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

a) Sujeitar a exames médicos periódicos, de 6 em 6 meses, acompanhados estes, no mínimo, da determinação da fórmula hemoleucocitária e da contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a comissão de protecção contra radiações ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;

b) Assegurar o controlo de licenciamento e laboração de instalações pela comissão de protecção contra radiações ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores pro-

fissionalmente expostos por desimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas o solicitem;

d) Transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos e logo que:

As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou intoxicação atinjam tais valores que a comissão de protecção contra radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aqueles tenham originado uma doença profissional ou acidente de trabalho que não permita a continuidade daquelas funções;

e) Facultar ao trabalhador o tempo necessário para a frequência de cursos de protecção contra radiações e manejo de substâncias tóxicas e instruir os trabalhadores profissionalmente expostos sobre os perigos a que estão sujeitos e das vantagens do cumprimento das regras de protecção para o efeito estabelecidas.

### **G) Grupo profissional — Trabalhadores de comércio**

#### **I — Condições de admissão:**

De futuro só poderão ser admitidos na profissão indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade, tendo como habilitações literárias o ciclo complementar do ensino secundário; como praticante só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade; os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior à de praticante.

#### **II — Tirocínio:**

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

#### **III — Acesso:**

Os caixeiros-ajudantes, os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros, após 2 anos de permanência na mesma categoria, ascenderão à classe imediatamente superior.

#### **IV — Dotações mínimas:**

a) Até 5 trabalhadores haverá 1 fiel de armazém;

b) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado;

c) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

#### **V — Categorias profissionais e definição de funções:**

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

**Fiel de armazém** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de produtos e ou de materiais no armazém e executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de produtos e ou materiais; examina e coordena, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

**Praticante** — É o trabalhador que com menos de 18 anos de idade está em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

#### H) Grupo profissional — Rodoviários

##### I — Condições de admissão:

a) Só podem ser admitidos como motoristas os trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

##### II — Categorias profissionais e definição de funções:

**Motorista de ligeiros e pesados** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo e pela carga que transporte, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

**Ajudante de motorista** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

##### III — Refeições:

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores, mediante a apresentação de facturas, todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3 — a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para

a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

##### IV — Alojamento e subsídio de deslocação:

a) As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene;

b) No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga, contra factura, pelas entidades patronais.

##### V — Regulamentação de utilização e manutenção de livrete de trabalho — Características do livre controlo de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

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

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

1.1 — Os motoristas de autotáxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para o registo de trabalho extraordinário.

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

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo do trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «Possui horário fixo».

5 — Os livretes serão impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm × 148 mm).

6 — Cada livrete conterá:

a) Uma capa;

b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84 em duplicado;

- c) 12 relatórios semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento.

#### VI — Normas para a aquisição dos livretes:

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

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

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

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

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

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

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

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

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

#### I) Grupo profissional — Trabalhadores da construção civil e madeiras

##### I — Condições de admissão:

Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não hajam aprendizes, salvo para a categoria de auxiliar menor.

##### II — Aprendizagem e tirocínio:

a) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos com a formação profissional;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea e), os aprendizes não poderão permanecer mais de 2 anos nessa categoria, os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

c) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para 1 ano;

d) Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tido em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centro de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecido;

e) Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 2.º ano todos os auxiliares menores que, tendo completado 2 anos de serviço, não tenham atingido os 18 anos de idade.

##### III — Acesso:

a) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de 3 anos de serviço na mesma categoria;

b) Os encarregados de 2.ª serão automaticamente promovidos a encarregados de 1.ª ao fim de 4 anos de permanência na mesma categoria;

c) Após 3 anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada. 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 Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido 1 ano, o trabalhador poderá recorrer à CT para novo exame.

#### IV — Densidades:

##### a) Quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª categoria	2.ª categoria	Aprendizes	Auxiliar menor	Serventes
1 .....	1	-	-	-	-
2 .....	1	-	-	-	1
3 .....	1	1	-	-	1
4 .....	1	1	-	1	1
5 .....	2	1	-	-	2
6 .....	2	1	-	1	2
7 .....	2	1	1	-	3
8 .....	2	1	1	1	3
9 .....	2	2	1	-	4
10 .....	2	2	1	1	4

b) As densidades estabelecidas no n.º 1 arredondam-se sempre para a unidade superior, podendo ser exercidas em sentido mais favorável para os trabalhadores de cada categoria profissional e a cada local de trabalho, nomeadamente fábrica, estaleiro filial, delegação, sucursal, agência ou outras dependências;

c) Em qualquer categoria profissional o número de praticantes, aprendizes ou auxiliares menores considerados globalmente não será superior ao dos operários especializados.

#### V — Categorias profissionais e definição de funções:

**Capataz** — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

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

**Carpinteiro de tosco ou cofragem** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

**Estucador** — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

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

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

**Servente** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

**Pintor** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

#### J) Grupo profissional — Trabalhadores gráficos

##### I — Condições de admissão:

Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional.

Por título profissional considera-se:

Cartão profissional para os trabalhadores no período de aprendizagem;

Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato gráfico a que pertence o trabalhador.

A idade mínima de admissão é de 14 anos e as habilitações mínimas a escolaridade obrigatória.

##### II — Categorias profissionais e definição de funções:

**Compositor manual** — Compila tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras e composição mecânica, efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e dispondo-as para a sua impressão, concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias e faz a distribuição, após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (por exemplo, ludlos), que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, e que junta entrelinhas e material branco, pois pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

**Impressor** — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir, por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição; efectua os ajustes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os acabamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

**Encadernador** — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, aresta as margens e forma o lombo; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona pastas de secretaria, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros ou obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

**Estagiário gráfico** — É o trabalhador gráfico que atingiu as condições para ser oficial, mas que não tem vaga no quadro da empresa.

**Auxiliar gráfico** — É o trabalhador gráfico que acabou o período de aprendizagem.

### III — Quadro de densidades para os profissionais gráficos:

1 — Em todas as profissões e especialidades é obrigatória a existência de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão e especialidade, o dobro do número de oficiais.

3 — Para efeitos de densidades não são considerados os trabalhadores com as funções de coordenadores.

4 — Em cada máquina de impressão é obrigatória a existência de:

a) Uma cor — 1 oficial;

b) Duas e três cores — 2 oficiais;

c) Quatro e cinco cores — 3 oficiais.

### IV — Regime de promoções para os trabalhadores gráficos:

1 — O período de aprendizagem é de 4 anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado 4 anos na categoria de auxiliar deve ser promovido a oficial, desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado 4 anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de 2 anos de estagiário pode o trabalhador ser promovido a oficial, independentemente de vaga no quadro.

5 — A promoção à categoria de oficial é sempre efectuada pelos sindicatos gráficos em função dos dados obtidos através dos delegados sindicais, depois de consultarem os trabalhadores do sector gráfico; o parecer dos delegados é sempre obrigatório e por escrito e os trabalhadores devem ter em conta o grau de responsabilidade e valorização profissional.

**L) Grupo profissional — Trabalhadores metalúrgicos**

**I — Aprendizagem e tirocínio:**

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde seja permitido;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

c) Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem;

d) É proibido às empresas retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

**Antiguidade dos aprendizes:**

a) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

b) Quando cessar o contrato de trabalho de 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.

**Tirocínio:**

a) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer profissão;

b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

**Duração do tirocínio:**

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de 2 anos;

b) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de antiguidade dos prati-

cantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

**II — Acesso:**

a) Os trabalhadores que se encontram há mais de 3 anos na 2.ª classe de qualquer categoria, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

b) O oficial de 2.ª das categorias metalúrgicas após 2 anos de serviço será promovido a primeiro-oficial.

**III — Densidades:**

a) As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classes e categorias		
	1.ª classe	2.ª classe	3.ª classe
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	2	4
9	2	3	4
10	3	3	4

b) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para o número de unidades;

c) O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula;

d) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

**IV — Categorias profissionais e definição de funções:**

**Encarregado** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa ou outros trabalhadores.

**Chefe de equipa** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**Canalizador** — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Serralheiro civil** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

**Serralheiro mecânico** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

**Mecânico de frio ou ar condicionado** — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

**Praticante** — Sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

#### M) Grupo profissional — Electricistas

##### I — Condições de admissão:

Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 14 anos.

Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados pelos cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Téc-

nico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período; os trabalhadores electricistas com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

##### II — Aprendizagem:

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

a) Após 2 períodos de 1 ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos de idade;

b) Após 2 períodos de 9 meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar 6 meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

##### III — Acesso:

a) Os ajudantes de electricista, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;

b) O pré-oficial electricista, após 2 períodos de um ano de permanência nesta categoria, será promovido a oficial.

##### IV — Densidades:

a) Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

1) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;

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

3) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional, terá de ser classificado no mínimo como oficial;

4) Nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas tem de haver pelo menos



1 classificado como chefe de equipa;

5) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais electricistas têm de classificar 1 como encarregado.

#### **V — Categorias profissionais e definição de funções:**

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

**Chefe de equipa** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função e, caso exista, substitui o encarregado nas suas ausências.

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

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

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

**Aprendiz** — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos

**Técnico de aparelhos de electromedicina** — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara equipamentos e aparelhos electromedicinais; trabalha em equipamentos electrónicos aplicados à medicina, tais como aparelhos de radiodiagnóstico e radioterapia, diatermia, electrocirúrgicos, de reanimação respiratória e circulatória e de controlo e vigilância de doentes; guia-se, normalmente, por esquemas e especificações técnicas, que interpreta.

#### **VI — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:**

1 — O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocução não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador da empresa.

#### **N) Grupo profissional — Trabalhadores agrícolas**

##### **I — Categorias profissionais:**

**Tratador de porcos** — É o trabalhador que predominantemente trata de porcos.

**Hortelão** — É o trabalhador que predominantemente cuida de uma horta.

**Trabalhador rural** — É o trabalhador que predominantemente faz trabalhos agrícolas.

**Tractoristas** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados a fim de realizar determinadas operações, tais como lavar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar e debulhar cereais.

**Vaqueiro** — É o trabalhador que predominantemente trata dos animais e executa os trabalhos relacionados com a vacaria.

**Trabalhador de aviário** — É o trabalhador que predominantemente cuida e trata do aviário e das aves.

#### **O) Grupo profissional — Trabalhadores de farmácia (postos ou depósitos de medicamentos)**

##### **I — Condições de admissão:**

1 — A idade mínima para a admissão como praticante é de 16 anos.

2 — A idade mínima para a admissão como ajudante de farmácia é de 18 anos.

3 — As habilitações mínimas serão as da 6.ª classe ou equivalente e nas categorias de aju-

dante ou ajudante técnico a respectiva carteira profissional.

**II — Aprendizagem e estágio:**

a) As entidades patronais são obrigadas a proceder ao registo, na Direcção-Geral de Saúde, Serviços de Farmácia e Medicamentos, do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço;

b) Para os praticantes esta prática só poderá começar a registar-se uma vez completados os 16 anos de idade;

c) No caso de não existir alvará de farmácia e por isso o registo de prática não seja aceite pela Direcção-Geral de Saúde, será esta substituída por declaração assinada pelo farmacêutico responsável ou, na falta deste, pela gerência.

**III — Acesso:**

Profissões e categorias profissionais:

a) **Praticante** — É o trabalhador que, sob fiscalização do ajudante técnico-encarregado ou do ajudante técnico, executa os actos mais simples de conservação e distribuição dos medicamentos; de um modo geral, auxilia o ajudante técnico-encarregado ou o ajudante técnico.

**Praticante do 1.º ano** — É o trabalhador com mais de 16 anos de idade durante o seu 1.º ano de prática.

**Praticante do 2.º ano** — É o trabalhador com mais de 16 anos de idade, que completou o seu 1.º ano de prática, confirmado pelo sindicato;

b) **Ajudante** — É o trabalhador que, tendo completado 2 anos de exercício de funções na categoria de praticante, atestado pela entidade patronal e confirmado pelo sindicato, executa todos os actos de conservação e distribuição de medicamentos, sob controlo do ajudante técnico-encarregado ou do ajudante técnico.

**Ajudante do 1.º ano** — É o trabalhador que completou o seu 2.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

**Ajudante do 2.º ano** — É o trabalhador que completou o seu 3.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

**Ajudante do 3.º ano** — É o trabalhador que completou o seu 4.º ano de prática, confirmado pelo sindicato;

c) **Ajudante técnico de farmácia** — É o trabalhador que, tendo completado 3 anos de exercício de funções na categoria precedente, atestado pela entidade patronal e confirmado pelo sindicato, executa todos os actos de conservação e distribuição de medicamentos;

d) **Ajudante técnico-encarregado** — É o trabalhador que exerce funções de chefia no posto ou depósito de medicamentos por delegação do superior hierárquico.

**IV — Densidades**

TRABALHADORES DE FARMÁCIA

Categorias profissionais	Número de trabalhadores na empresa											
	(a) 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ajudantes técnicos	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6
Ajudantes	-	-	-	1	1	2	2	3	2	3	3	4
Praticantes	-	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2

(a) Exigindo somente um ajudante técnico para os casos em que não exista farmacêutico.

**P) Categorias profissionais sem enquadramento especificado**

**I — Condições de admissão:**

Idade mínima 18 anos.

**II — Categorias profissionais e definição de funções:**

**Recepcionista** — É a trabalhadora que recebe clientes, assiste na portaria, atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Ama** — Trabalhadora cuja actividade consiste na prestação de cuidados especiais aos recém-nascidos, sob orientação da enfermeira.

**Cobrador** — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

**Servente hospitalar** — Trabalhador que executa serviços de limpeza e outros não especificados.

#### Q) Grupo profissional — Trabalhadores de ensino

**Director de creche** — É o trabalhador que dirige, orienta e superintende o funcionamento correcto de uma creche.

**Educadora de infância** — É a trabalhadora, habilitada com curso específico e estágio, que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educadora de infância a trabalhadora habilitada por diploma outorgado pelo MEIC para o exercício das funções atrás descritas.

**Vigilante com funções pedagógicas** — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mí-

nimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos, sob orientação da educadora de infância, auxiliar de educação, professor do ensino especial ou do ensino primário. Consideram-se funções pedagógicas, entre outras, a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

**Monitor** — É o trabalhador que ensina uma profissão ou ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento dos alunos.

#### R) Trabalhadores administrativos

##### Condições específicas

##### I — Acesso:

O acesso é automático para as seguintes categorias e classes profissionais:

a) Os estagiários e os dactilógrafos, após 2 anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após 3 anos de permanência na classe, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção.

##### II — Condições de admissão:

Categorias	Idade mínima	Habilitações mínimas
Dactilógrafo ... ..	16 anos	Curso geral do ensino secundário (9.º ano de escolaridade obrigatória).
Estagiário ... ..		
Assistente de consultório ... ..		
Recepcionista ... ..	18 anos	Habilitações mínimas legais.
Correspondente em línguas estrangeiras ... ..	18 anos	Curso complementar do ensino secundário ou cursos oficiais ou oficializados adequados.
Secretário de direcção ... ..		

##### III — Dotações mínimas:

1 — Por cada 5 trabalhadores é obrigatória a existência de 1 chefe de secção.

2 — Por cada 15 trabalhadores é obrigatória a existência de 1 chefe de serviços.

3 — É obrigatória a existência de 1 chefe de escritório quando o número de trabalhadores seja igual ou superior a 25.

4 — Quadro de densidades mínimas para es-  
criturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2
1.º ... ..	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
2.º ... ..	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3
3.º ... ..	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3

**Director de serviços, chefe de escritório e chefe geral de serviços** — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

**Chefe de serviços, chefe de departamento ou chefe de divisão:**

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

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

**Chefe de secção** — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

**Subchefe de secção** — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos

**Guarda-livros** — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos, relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples, ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração do balanço e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos; pode subscrever a escrita da empresa.

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

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

**Correspondente em línguas estrangeiras** — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes

seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Esteno-dactilógrafo** — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (stencils) para uma reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

**Estagiário** — É o profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

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

**Operador mecanográfico** — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a má-

quina 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.

**Perfurador-verificador ou gravador de dados** — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas e outras. Compete-lhe transcrever para suporte e tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

**Operador de máquinas de contabilidade** — Trabalha em máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

**Recepcionista** — É o trabalhador que recebe clientes, assiste a portaria; atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Assistente de consultório** — Executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, recebe o preço da consulta e arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

**Escriturário principal** — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos, e ainda tarefas de relação com fornecedores e/ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

**Tesoureiro** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas exis-

tências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Lisboa, 30 de Setembro de 1983.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:

(Assinaturas ilegíveis)

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

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

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

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

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

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

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

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato da Indústria do Calçado:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Ana Maria Dias Brito

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Fernando Rodrigues Correia

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

Fernando Rodrigues Correia

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Funchal:

Fernando Rodrigues Correia

Pelo Sindicato de Portaria e Vigilância:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Ponta Delgada:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura de Lisboa:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Augusto Coelho Praça

(Assinatura ilegível)

Depositado em 28 de Outubro de 1983, a fl.º 109  
do livro n.º 3, com o n.º 321/83, nos termos do artigo 24.º  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

Fernando Filipe Bandeira Allen

**Preço deste número: 78\$00**

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS			
As três séries	Ano	1 650\$00	Semestre ... .. 900\$00
A 1.ª série	...	650\$00	» ... .. 350\$00
A 2.ª »	...	650\$00	» ... .. 350\$00
A 3.ª »	...	650\$00	» ... .. 350\$00

Números e Suplementos — preços por página, 1\$50  
 A estes valores acrescem os portes de correio  
 (Portaria n.º 208/82, de 28 de Dezembro)

«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».