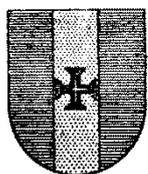


# REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



# JORNAL OFICIAL

III Série - Número 17

Sexta-feira, 16 Setembro 1983

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### SUMÁRIO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

- Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e o Sindicato dos Músicos — Para os Profissionais Músicos na Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

##### Portarias de Extensão:

- Aviso para Portaria de Extensão do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e o Sindicato dos Músicos na Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.

##### Despachos:

- Aplicação à Região Autónoma da Madeira da Portaria de Extensão das alterações ao Acordo Colectivo de Trabalho entre a Secil — Betão — Indústria de Betão, SARL e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros.
- Aplicação à Região Autónoma da Madeira das Alterações ao Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais de Enfermagem.

#### SECRETARIAS REGIONAIS DO COMÉRCIO E TRANSPORTES E DO TRABALHO

- Despacho Conjunto

---

## Regulamentação do Trabalho

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL (ACIF) E O SINDICATO DOS MÚSICOS — PARA OS PROFISSIONAIS MÚSICOS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

**Artigo 1.º** — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF), por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Músicos - Delegação do Funchal é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para os Profissionais Músicos na Região Autónoma da Madeira.

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

#### CLAUSULA DE REVISÃO

A presente revisão, com área e âmbito definidas no CCT celebrado entre os signatários e

publicado nos JORAM, II Série, n.º 17, de 17 de Junho de 1982, Suplemento, dá nova redacção ao n.º 4 da cláusula 2.ª e à cláusula 7.ª (RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS).

CLAUSULA 2.ª

(Vigência)

- 1 — ... ..  
 2 — ... ..  
 3 — ... ..

4 — As retribuições mínimas fixadas na cláusula 7.ª produzem efeitos retroactivos desde 1 de Maio de 1983.

CLAUSULA 7.ª

(Retribuições Mínimas)

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

a) Restaurantes Típicos — 640\$00 diários;

b) Dancings, estabelecimentos de 2.ª e de 3.ª classe e hotéis de 3 estrelas e similares — 785\$00 diários;

c) Estabelecimentos de 1.ª classe e hotéis de 4 estrelas e similares — 855\$00 diários;

d) Casinos, hotéis de 5 estrelas e estabelecimentos de luxo — 995\$00 diários.

2 — No caso do trabalhador receber à semana, à quinzena ou ao mês, multiplicam-se as retribuições diárias, por 7, 15 ou 30 dias, respectivamente.

Local e data da celebração:  
 Funchal, 3 de Agosto de 1983.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Músicos - Delegação do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 26 de Agosto de 1983, a fl.ª 22, do Livro n.º 1, com o n.º 21, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL (ACIF) E O SINDICATO DOS MÚSICOS — PARA OS PROFISSIONAIS MÚSICOS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

Nos termos da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Outubro e 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 extensão da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Músicos, nesta data publicada, a todas as empresas da Região Autónoma da Madeira do sector económico em causa, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões

e categorias profissionais previstas, filiados ou não no Sindicato signatário, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados neste Sindicato e que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante da referida convenção.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 26 de Agosto de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

PE ÀS ALTERAÇÕES AO ACT ENTRE A SECIL — BETÃO — INDÚSTRIA DE BETÃO, SARL, E OUTRAS E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO E OUTROS

### DESPACHO

A aplicação, na Região Autónoma da Madeira, da portaria de extensão das alterações ao ACT entre a SECIL — BETÃO, Indústria de Betão SARL,

e outras, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros, publicado no BTE, 1.ª Série,

n.º 23, de 22/6/83, ficou dependente de despacho do Governo Regional, nos termos do ponto n.º 12 do Protocolo sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pelo Despacho Conjunto, de 23 de Dezembro de 1981, publicado no Diário da República, II Série, de 22 de Março de 1982. —

Considerando que se verificam os pressupostos e de facto que justificam a aplicação da referida Portaria à Região, nomeadamente a existência de empresas e trabalhadores do sector não abrangidos pelo referido ACT ou por regulamentação colectiva de âmbito regional específica.

Nestes termos:

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

#### ARTIGO 1.º

A Portaria de Extensão das alterações ao ACT entre a SECIL — BETÃO — Indústria de Betão, SARL, e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimento e Vidros e outros publicada no BTE, 1.ª Série, n.º 23, de 22/6/83, é tornada aplicável na Região Autónoma da Madeira às entidades patronais e trabalhadores referidos no n.º 1 do art.º 1.º da mesma portaria.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial constante do referido ACT produzirá efeitos desde 1 de Maio de 1983, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 3.

Secretarias Regionais do Comércio e Transportes e do Trabalho, aos 19 de Agosto de 1983. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

### PE DO ACT ENTRE A SECIL - BETÃO — IND. DE BETÃO, SARL, E OUTRAS E A FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO E OUTROS

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 14, de 15 de Abril de 1983, foi publicado um ACT celebrado entre a Secil Betão — Indústria de Betão, SARL, e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais subscritoras da mesma, bem como aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o parecer desfavorável da Região Autónoma dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1983, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

1 — As disposições do ACT celebrado entre a Secil Betão — Indústria de Betão, SARL, e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1983, são tornadas extensivas a todas as empresas do sector de betão pronto que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território nacional, à excepção da Região Autónoma dos Açores, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

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

ARTIGO 2.º

1 — A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Maio de 1983, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 2.

2 — A entrada em vigor e a produção de efeitos da presente portaria na Região Autónoma da Madeira fica dependente da publicação no

Jornal Oficial do respectivo despacho do Governo Regional.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 7 de Junho de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, **Joaquim Maria Fernandes Marques**. — O Secretário de Estado da Indústria, **Alberto António Justiniano**.

Publicada no BTE n.º 23, I Série, de 22/3/83.

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 1982.

ACT ENTRE A SECIL - BETÃO, IND. DE BETÃO, SARL, E OUTRAS E A FEDER. DOS SIND. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO DE PORTUGAL E OUTROS

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

CLAUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

A presente revisão ao ACT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 1982, e noutros, obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

CLAUSULA 2.ª

(Vigência)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, e é válida pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As tabelas salariais serão revistas anualmente.

3 — Com a revisão das tabelas salariais serão revistos os valores, expressos em escudos, constantes das cláusulas 16.ª, n.º 4, alíneas a), b)

e c), 24.ª, 30.ª, n.ºs 3, alínea b), e 4, alínea a), e 26.ª, n.ºs 1 e 2.

4 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

6 — A cláusula 24.ª, assim como a tabela salarial, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1982.

7 — As cláusulas 16.ª, n.º 4, alíneas a), b) e c), 30.ª, n.ºs 3, alínea b), e 4, alínea a), e 26.ª, n.ºs 1 e 2, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1983.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

CLAUSULA 3.ª

(Condições de admissão e carreira profissional)

I — CONDIÇÕES NORMAIS DE ADMISSÃO

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

**2** — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

## II — CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

### 1 — Dos profissionais de venda e armazém:

**1** — Habilitações mínimas: as exigidas pela lei.

**2** — Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

### 2 — Dos profissionais da construção civil:

**1** — As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

**2** — Condições de admissão:

**a)** Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores dos 14 aos 16 anos de idade;

**b)** Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;

**c)** Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.ª.

**3** — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

### 3 — Dos profissionais electricistas:

**1** — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

**2** — Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado 2 anos de efectivo serviço.

**3** — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador-electricista ou outros equiparados.

**4** — Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado 2 anos de efectivo serviço nesta categoria.

**5** — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado 2 anos de efectivo serviço.

**6** — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos 7 anos de efectivo serviço.

**7** — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

**8** — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

### 4 — Dos profissionais de laboratório:

Analista.

Habilitações mínimas — Curso auxiliar de laboratório.

### 5 — Dos profissionais metalúrgicos:

**1** — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

**2** — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

**3** — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos do n.º 2 será obrigatoriamente promovido a praticante.

**4** — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

#### **6 — Dos licenciados e bacharéis:**

**1** — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

**2** — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiro técnico agrário e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

**3** — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

**4** — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

**5** — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

**6** — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

#### **7 — Categorias profissionais:**

**a)** Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em 2 escalões (1-A e 1-B), ape-

nas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

**b)** Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

**c)** Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de 1 ano no escalão 1-A, 1 ano no escalão 1-B e 2 anos no grau 2;

**d)** No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

**e)** É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;

**f)** Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

#### **Dos serviços:**

##### **a):**

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete ... ..	Mínimas legais ...	14 anos
Contínuo ... ..	Idem ... ..	18 anos
Guarda ... ..	Idem ... ..	18 anos
Porteiro ... ..	Idem ... ..	18 anos
Telefonista ... ..	Idem ... ..	18 anos
Trabalhador de limpeza	Idem ... ..	18 anos
Cobrador ... ..	Idem ... ..	21 anos

**b)** Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;

**c)** Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral ... ..	Curso geral do ensino secundário.	16 anos
Contabilidade ... ..	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias ... ..	—	21 anos

Carreira profissional:

a) Os estagiários, quando perfaçam 2 anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam 1 ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam 2 anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam 1 ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

### III — CONDIÇÕES GERAIS

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser uma condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

### CLAUSULA 4.ª

#### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por 2 meses, excepto para os quadros, em que o período é de 3 meses, podendo ser alargado até 6 meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa

manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

CLÁUSULA 5.ª

(Contratos a prazo)

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

2 — A entidade patronal só poderá 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 sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

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

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

CLÁUSULA 6.ª

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

a) O SNE;

b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

CLÁUSULA 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

CLÁUSULA 8.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;  
Número de sócio do sindicato;  
Número de inscrição na Previdência;  
Data de nascimento;  
Admissão e última promoção;  
Habilitações literárias;  
Profissão e categoria;  
Situação na profissão;  
Nível de qualificação;  
Remuneração base, diuturnidades, outras prestações regulares, subsídios e horas extraordinárias.

**3** — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

#### CLÁUSULA 9.ª

##### (Atribuições de categorias e dotações mínimas)

**1** — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 7.ª serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

**a)** O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

**b)** Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

**2** — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

**a)** Um mínimo de 1 chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

**b)** O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de 4 profissionais.

#### CLÁUSULA 10.ª

##### (Acesso ou promoção)

**1** — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado

**2** — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com 2 ou 3 classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de 2 anos de permanência na 3.ª classe, e à 1.ª classe, depois de 4 anos de permanência na 2.ª classe.

**3** — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

**4** — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2 se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

**5** — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem 4 anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

**6** — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por 2 elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

**7** — Os motoristas de pesados e ajudantes de motorista de pesados serão admitidos, respectivamente, nos níveis IX e XIII, passando automaticamente aos níveis X e XII da tabela depois de decorridos 4 anos de permanência na empresa e na categoria.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

#### CLÁUSULA 11.ª

##### (Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

**a)** Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

**b)** Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções

de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

**c)** Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

**d)** Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.ª, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

**e)** Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;

**f)** Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;

**g)** Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

#### CLÁUSULA 12.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

**a)** Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

**b)** Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

**c)** Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

**d)** Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

**e)** Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

**f)** Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

**g)** Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

**h)** Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar o seu aperfeiçoamento profissional;

**i)** Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

**j)** Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

#### CLÁUSULA 13.ª

##### (Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

**a)** Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

**c)** Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;

**d)** Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.ª;

**e)** Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;

**f)** Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar para outra empresa por ela dominada;

**g)** Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

**h)** Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros esta-

belecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;

l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;

m) Despedir o trabalhador sem justa causa;

n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.ª.

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

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

#### CLÁUSULA 14.ª

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

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o

direito à greve e proibida qualquer forma de lock-out.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### CLÁUSULA 15.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

#### CLÁUSULA 16.ª

(Trabalho extraordinário e nocturno)

1 — Deve evitar-se a prestação do trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo. Estabelece-se como limite o número de 240 horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de 30 minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por 3 ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 271\$50;

**b)** Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 92\$50 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;

**c)** Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de 123\$50 para ceia.

**5** — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste 6 ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

**6** — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de 2 horas de remuneração especial referida na cláusula 23.ª.

**7** — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

**8** — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

#### CLÁUSULA 17.ª

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

**1** — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

**2** — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

**3** — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

**4** — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

#### CLÁUSULA 18.

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

Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição mínima do trabalho

#### CLÁUSULA 19.ª

##### (Retribuições mínimas)

**1** — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

**2** — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

**3** — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 1.700\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

**4** — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

**5** — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

**6** — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

**7** — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

## CLÁUSULA 20.ª

## (Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

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

**RM** = remuneração mensal base;

**HS** = horário semanal.

## CLAUSULA 21.ª

## (Retribuição inerente a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com caráter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

## CLAUSULA 22.ª

## (Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituído, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção dos cargos de chefia.

## CLÁUSULA 23.ª

## (Retribuição fora do período normal)

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;

b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

## CLAUSULA 24.ª

## (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade no valor de 3% sobre o salário do grupo X, por cada 3 anos de trabalho na empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

3 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$n = T/3$ , sendo **n** o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de 5, e **T** o tempo de serviço efectivo.

## CLAUSULA 25.ª

## (Subsídio de Natal ou 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

**3** — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

**4** — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência, devendo requerê-lo nos prazos legais.

**5** — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

**6** — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

**7** — Os trabalhadores técnicos de vendas que afirmam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

#### CLÁUSULA 26.ª

##### (Subsídio de refeição)

**1** — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 227\$50 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho diário.

**2** — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 227\$50 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

#### CLÁUSULA 27.ª

##### (Retribuição e subsídio de férias)

**1** — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem

efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

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

**3** — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

**4** — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 1 da cláusula 30.ª.

**5** — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

#### CLÁUSULA 28.ª

##### (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

**1** — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

**2** — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.ª.

#### CAPÍTULO VI

##### Deslocações e transportes

#### CLÁUSULA 29.ª

##### (Transportes e abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens, despesas de transportes e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

#### CLÁUSULA 30.ª

##### (Regime de deslocações)

**1** — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do tra-

balho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

**a)** Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

**b)** Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

**c)** Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

**d)** Deslocação entre o continente as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

**2** — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

**3** — Nos casos previstos nas alíneas **a)** e **b)** do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

**a)** Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

**b)** Almoço no montante de 271\$50, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;

**c)** O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

**4** — No caso previsto na alínea **c)** do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

**a)** Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 370\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 1.110\$;  
Diária completa — 1.790\$;  
Pequeno-almoço — 92\$50;  
Ceia — 123\$50.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

**b)** Ao pagamento dos transportes desde a base até o local de alojamento e vice-versa;

**c)** O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;

**d)** Para deslocações que ultrapassem 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

**5** — Nos casos previstos na alínea **d)** do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

**6** — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

**7** — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

**8** — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

**9** — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

#### CLAUSULA 31.º

(Transferência de local ou base de trabalho)

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

**a)** Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;

**b)** Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 40.000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

CLÁUSULA 32.ª

(Regime de seguros)

**1** — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

**2** — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas **c)** e **d)** do n.º 1 da cláusula 30.ª e na alínea **b)** para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 2.500 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

**3** — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

**Refeitórios nas empresas**

CLÁUSULA 33.ª

(Alimentação e subsídio)

**1** — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.ª do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

**2** — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 26.ª.

CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

CLÁUSULA 34.ª

(Descanso semanal e feriados)

**1** — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

**2** — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

**3** — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

CLAUSULA 35.ª

(Duração das férias)

**1** — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

**2** — O direito a férias só se poderá efectivar após 3 meses de trabalho efectivo.

**3** — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade, que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

**4** — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

**5** — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro,

devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

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

**7**— As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

**8**— Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

**9**— Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

**10**— Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

#### CLAUSULA 36.ª

##### (Alteração do período de férias)

**1**— As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

**2**— Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

**3**— Se por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando

o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

**4**— É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

#### CLAUSULA 37.

##### (Indemnização por férias não gozadas)

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### CLAUSULA 38.ª

##### (Efeitos da suspensão por impedimento prolongado)

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

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

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

#### CLAUSULA 39.ª

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

**3** — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### CLÁUSULA 40.ª

##### (Definição de faltas)

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

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

**3** — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 minutos em cada mês.

**4** — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com excepção da referida na alínea **c)** do n.º 1 da cláusula 41.ª, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

**5** — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

#### CLÁUSULA 41.ª

##### (Faltas justificadas)

**1** — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, bem como as motivadas por:

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

**b)** Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;

**c)** Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

**d)** Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;

**e)** Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;

**f)** Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;

**g)** Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

**h)** Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

**2** — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

**3** — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

**4** — As faltas justificadas referidas nas alíneas **b)** a **h)** do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea **a)**, a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

**5** — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

**6** — No caso das alíneas **d)** e **e)** do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar

além de 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

CLÁUSULA 42.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

CLÁUSULA 43.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

CLÁUSULA 44.ª

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**

CLAUSULA 45.ª

(Princípio geral)

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

CLÁUSULA 46.ª

(Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto na cláusula 53.ª.

CLAUSULA 47.ª

(Cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

CLÁUSULA 48.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

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

**4** — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do acordo, pode o trabalhador revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

CLAUSULA 49.\*

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

**a)** Expirando o prazo por que foi estabelecido;

**b)** Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

**c)** Com a reforma do trabalhador.

CLAUSULA 50.\*

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

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

CLAUSULA 51.\*

(Rescisão pela empresa e verificação de justa causa)

**1** — Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

**a)** Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

**b)** Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

**c)** Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

**d)** Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

**e)** Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

**g)** Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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

**i)** Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos seus delegados ou representantes;

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

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

**m)** Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

**n)** Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

**2** — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

**3** — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

CLAUSULA 52.\*

(Consequências do despedimento sem justa causa)

**1** — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado

e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

**3** — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a 3 meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

**4** — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de 5 anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### CLÁUSULA 53.ª

##### (Despedimento de representantes dos trabalhadores)

**1** — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

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

**3** — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em

que o trabalhador se encontra inscrito para efeitos de emissão do respectivo parecer.

**4** — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos membros sejam eleitos.

**5** — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até 6 meses após a eleição.

#### CLÁUSULA 54.ª

##### (Rescisão do trabalhador)

**1** — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de 2 meses, excepto se tiver menos de 2 anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 1 mês.

**2** — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

**a)** Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

**b)** Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

**c)** Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

**d)** Aplicação de sanção abusiva;

**e)** Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

**f)** Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas **b)** a **f)** do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

CLAUSULA 55.ª

(Transmissão, fusão ou extinção)

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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 trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante 1 ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento

de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPITULO X

Condições particulares de trabalho

CLAUSULA 56.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

**a)** Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

**b)** Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

**c)** 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;

**d)** As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

**e)** Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

**f)** É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até 1 ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

**g)** A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>.

CLÁUSULA 57.<sup>a</sup>

(Trabalhos de menores)

**1** — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

**2** — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do Estatuto do Ensino Técnico.

**3** — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de 2 horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

CLÁUSULA 58.<sup>a</sup>

(Medicina no trabalho)

**1** — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

**2** — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

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

**5** — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Previdência

CLÁUSULA 59.<sup>a</sup>

(Previdência e abono de família)

**1** — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

**2** — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

CLÁUSULA 60.<sup>a</sup>

(Complemento do subsídio de doença)

**1** — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

**2** — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

**3** — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

CLÁUSULA 61.º

(Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 32.º desta convenção.

CLÁUSULA 62.º

(Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência)

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que  $n$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa. Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4.500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atingir a invalidez presumível e o conseqüente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhes desde já assegurada uma pensão global no montante de 4.500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca

por falecimento da beneficiária ou pela sua passagem a segundas núpcias.

**7** — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

**8** — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### CLÁUSULA 63.ª

##### (Responsabilidade das empresas)

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

#### CLÁUSULA 64.ª

##### (Trabalhador-estudante)

**1** — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

**2** — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

#### CLÁUSULA 65.ª

##### (Facilidades para frequência de aulas)

**1** — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

**2** — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

**3** — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

**4** — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionada e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 horas a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

## CLÁUSULA 66.ª

## (Regime de turnos)

**1** — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

**2** — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

## CLÁUSULA 67.ª

## (Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas)

**1** — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 65.ª podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

**2** — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

**a)** Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 65.ª, n.ºs 2 e 4;

**b)** Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 72.ª da presente convenção.

## CLÁUSULA 68.ª

## (Prestação de exames ou provas de avaliação)

**1** — O trabalhador-estudante tem direito a apresentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

**a)** Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

**b)** No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

**c)** Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

**2** — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocções para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

**3** — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocções e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

## CLÁUSULA 69.ª

## (Férias e licenças)

**1** — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

**2** — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da empresa.

**3** — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 1 mês.

## CLÁUSULA 70.ª

## (Efeitos profissionais da valorização escolar)

**1** — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo,

todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

**2** — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

CLÁUSULA 71.ª

(Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino)

**1** — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

**2** — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

CLAUSULA 72.ª

(Requisitos para a fruição de regalias)

**1** — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

**a)** Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;

**b)** Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

**2** — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta convenção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

**3** — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver

matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CLÁUSULA 73.ª

(Excesso de candidatos à frequência de cursos)

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 65.ª se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CLAUSULA 74.ª

(Comparticipação nas despesas)

**1** — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

**a)** A importância para aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 2.200\$;

Cursos gerais — 3.500\$;

Cursos complementares e médios — 5.700\$;

Cursos superiores — 8.500\$;

**b)** Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

**c)** As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

**3** — O trabalhador, para beneficiar do estipulado no número anterior, deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

## CAPÍTULO XIII

**Disciplina no trabalho**

## CLAUSULA 75.ª

**(Conceito da infracção disciplinar)**

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

## CLAUSULA 76.ª

**(Poder disciplinar)**

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

## CLAUSULA 77.ª

**(Sanções disciplinares)**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

6 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

## CLAUSULA 78.ª

**(Procedimento disciplinar)**

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias após o seu início.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, podendo também indicar as normas consideradas violadas, rol de testemunhas e prova documental.

5 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

6 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo e solicitar cópia das mesmas.

7 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa.

8 — O trabalhador dispõe do prazo de 3 dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, que indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

**9** — Na hipótese referida no n.º 7, a comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

**10** — Finda a instrução, o respectivo sindicato será notificado por carta registada para se pronunciar, querendo, no prazo de 3 dias.

**11** — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

**12** — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

**13** — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

**14** — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

#### CLAUSULA 79.ª

##### (Suspensão preventiva)

**1** — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

**a)** Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

**b)** Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;

**c)** Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

**2** — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de 48 horas.

**3** — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 46.ª, n.º 2.

#### CLAUSULA 80.ª

##### (Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

#### CLAUSULA 81.ª

##### (Sanções abusivas)

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

**a)** Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

**b)** Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

**c)** Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;

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

**e)** Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

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

**g)** Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem;

**h)** Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência.

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

#### CLÁUSULA 82.ª

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

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

**a)** Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.ª;

**b)** Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

**c)** Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### CLÁUSULA 83.ª

##### (Multas)

**1** — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

**2** — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

**3** — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

## CAPÍTULO XIV

### Da actividade sindical na empresa

#### CLÁUSULA 84.ª

##### (Comissões sindicais de trabalhadores)

**1** — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

**a)** Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;

**b)** Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

**c)** Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;

**d)** Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

**e)** Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

**f)** Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

#### CLÁUSULA 85.ª

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada do serviço ou do seu horário de trabalho.

## CLAUSULA 86.º

(Condições para o exercício da actividade sindical)

A empresa é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

## CLAUSULA 87.º

(Reuniões da comissão sindical de trabalhadores 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 tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na presente convenção; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou

seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de 48 horas.

## CLAUSULA 88.º

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XV

## Das comissões de trabalhadores

## CLAUSULA 89.º

(Princípio geral)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

## CAPÍTULO XVI

## Assembleia de trabalhadores

## CLAUSULA 90.º

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turno ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

## CAPÍTULO XVII

### Diposições gerais e transitórias

#### CLAUSULA 91.ª

##### (Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

#### CLAUSULA 92.ª

##### (Interpretação das disposições das convenções colectivas)

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por 4 representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

#### CLAUSULA 93.ª

##### (Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

#### CLAUSULA 94.ª

##### (Condições de trabalho não convencionadas)

Em tudo o que não esteja expressamente revisto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

## ANEXO I

### Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham 2 ou 3 classes.

#### a) 2 classes:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### b) 3 classes:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
2.ª	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3
3.ª	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — 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 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado 1 ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25% dos oficiais, podendo sempre haver 1, desde que haja oficiais.

## ANEXO II

### Definição de funções

**Ajudante de motorista de pesados** — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque, montagem e desmontagem de tubos e mangueiras, correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem e trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

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

sivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

**Aprendiz** — É o trabalhador que sob a orientação permanente de um profissional qualificado inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

**Auxiliar de fabrico** — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

**Auxiliar de laboratório** — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo do betão e seus constituintes. Proceda à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

**Bate-chapa** — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura a oxiacetileno, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

**Caixa** — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

**Chefe de bombagem** — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa

diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção; sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas e deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

**Chefe de central** — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado e fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

**Chefe de vendas** — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

**Cobrador** — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

**Condutor-manobrador** — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

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

**Contínuo** — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

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

**Empregado de serviço externo** — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisição ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utili-

zando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

**Encarregado de armazém** — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

**Encarregado de fabrico de blocos** — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas e orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade, pode operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás e é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

**Escolhedor** — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou stock.

**Escriturário** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que não necessários para preparar as respostas e elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas e 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 do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia,

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

**Escriturário principal** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

**Estagiário de escritório** — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

**Expedidor-controlador** — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento, segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobra da central.

**Fiel de armazém** — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições, a fim de manter as existências de acordo com os stocks mínimos.

**Fresador mecânico** — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina e ferramentas.

**Guarda** — É o trabalhador, com mais de 21 anos de idade, que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

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

**Inspector de vendas** — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados e programas cumpridos, faz relatórios, etc.

**Licenciado ou bacharel do grau 1** — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

**Licenciado ou bacharel do grau 2** — É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

**Licenciado ou bacharel do grau 3** — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

**e)** Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

**f)** O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

**g)** Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

**h)** Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

**i)** Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encarregado da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

**Licenciado ou bacharel do grau 4** — É o trabalhador que:

**a)** Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais: Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

**b)** Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outros;

**c)** Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

**d)** Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

**e)** Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

**f)** Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

**g)** Aplica conhecimentos e dirige actividades com fim de realização independente.

**Licenciado ou bacharel do grau 5** — É o trabalhador que:

**a)** Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

**b)** Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

**c)** Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

**d)** O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;

**e)** Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;

**f)** Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

**Licenciado ou bacharel do grau 6** — É o trabalhador que:

**a)** Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

**b)** Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das

ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

**c)** Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

**d)** O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

**e)** Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

**Lubrificador** — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

**Mecânico (mecânico auto)** — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executando outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

**Motorista (pesados e ligeiros)** — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, e sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adi-

ção da quantidade de água no betão será a mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

**Oficial principal (electricista metalúrgico)** — É o trabalhador com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

**Operador de central de betão** — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

**Operador de «drag-line»** — É o trabalhador que opera com drag-line ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

**Operador de máquina de blocos** — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

**Operador de máquinas de contabilidade** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Operador mecanográfico** — É o trabalhador que, com base em programas previamente delimitados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

**Paquete** — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

**Praticante metalúrgico** — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

**Prensador** — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

**Pré-oficial electricista** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Preparador auxiliar de laboratório** — É o trabalhador que executa, sozinho ou com a ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaios de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

**Preparador de laboratório** — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior, poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

**Preparador de trabalho** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

**Programador de trabalho** — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

**Secretário** — É o trabalhador que se ocupa da redacção de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

**Serralheiro** — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como soldadura simples.

**Servente** — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos de idade.

**Soldador** — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxiacetilénico e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

**Subchefe de secção** — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

**Técnico de betão** — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

**Técnico de electrónica industrial** — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónicas industrial; efectua o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guiando-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Telefonista** — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Tesoureiro** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por

vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

**Trabalhador de limpeza** — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

**Vendedor** — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticos sobre a actividade desenvolvida.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado ... ..	93 900\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado ... ..	82 900\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado ... ..	71 700\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado ... ..	59 500\$00
V	Analista de sistemas ... .. Contabilista ... .. Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado ... ..	48 500\$00
VI	Chefe de bombagem ... .. Chefe de central ... .. Chefe de secção ... .. Chefe de vendas ... .. Guarda-livros ... .. Programador ... .. Técnico de betão ... .. Tesoureiro ... .. Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado ... ..	39 900\$00
VII	Inspector de vendas ... .. Subchefe de secção ... .. Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado ... ..	36 400\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
VIII	Escriturário principal ... ..	33 300\$00
	Encarregado de armazém ... ..	
	Encarregado de fabrico de blocos ... ..	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico) ... ..	
	Técnico de electrónica industrial ... ..	
Vendedor ... ..		
IX	Preparador de trabalho ... ..	30 700\$00
	Programador de trabalho ... ..	
	Secretário(a) ... ..	
X	Bate-chapa de 1.ª ... ..	30 000\$00
	Caixa ... ..	
	Escriturário de 1.ª ... ..	
	Expedidor-controlador ... ..	
	Fiel de armazém ... ..	
	Fresador mecânico de 1.ª ... ..	
	Mecânico de 1.ª ... ..	
	Oficial electricista com mais de 3 anos	
	Operador mecanográfico ... ..	
	Preparador de laboratório ... ..	
Serralheiro de 1.ª ... ..		
Soldador de 1.ª ... ..		
Torneiro mecânico de 1.ª ... ..		
XI	Bate-chapa de 2.ª ... ..	28 900\$00
	Cobrador ... ..	
	Escriturário de 2.ª ... ..	
	Fresador mecânico de 2.ª ... ..	
	Mecânico de 2.ª ... ..	
	Motorista de pesados ... ..	
	Motorista de ligeiros ... ..	
	Oficial electricista até 3 anos ... ..	
	Operador de central de betão ... ..	
	Operador de máquinas de blocos ... ..	
	Operador de máquinas de contabilidade ... ..	
	Prensador ... ..	
	Serralheiro de 2.ª ... ..	
Soldador de 2.ª ... ..		
Torneiro mecânico de 2.ª ... ..		
XII	Bate-chapa de 3.ª ... ..	26 900\$00
	Condutor-manobrador ... ..	
	Escriturário de 3.ª ... ..	
	Empregado de serviços externos ... ..	
	Lubrificador ... ..	
	Mecânico de 3.ª ... ..	
	Operador de drag-line ... ..	
	Serralheiro de 3.ª ... ..	
Soldador de 3.ª ... ..		
Telefonista ... ..		
Torneiro mecânico de 3.ª ... ..		
XIII	Ajudante de motorista de pesados ... ..	25 400\$00
	Contínuo ... ..	
	Escolhedor ... ..	
	Pré-oficial electricista do 2.º ano ... ..	
Preparador auxiliar de laboratório ... ..		
XIV	Auxiliar de fabrico ... ..	24 100\$00
	Auxiliar de laboratório ... ..	
	Dactilógrafo do 2.º ano ... ..	

Grupos	Categorias	Remunerações
XIV	Estagiário de escritório do 2.º ano ... ..	24 100\$00
	Guarda ... ..	
	Praticante metalúrgico do 2.º ano ... ..	
	Pré-oficial electricista do 1.º ano ... ..	
	Servente ... ..	
XV	Ajudante de oficial de electricista (1.º e 2.º anos) ... ..	19 200\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano ... ..	
	Estagiário de escritório do 1.º ano ... ..	
	Praticante metalúrgico do 1.º ano ... ..	
Trabalhador de limpeza ... ..		
XVI	Aprendiz de electricista ... ..	12 900\$00
	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou de 17 anos ... ..	
	Paquete do 3.º ano ou de 17 anos ... ..	
XVII	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 16 anos ... ..	11 500\$00
	Paquete do 2.º ano ou de 16 anos ... ..	
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 14/15 anos ... ..	10 100\$00
	Paquete do 1.º ano ou de 14/15 anos ... ..	

## ANEXO IV

## Segurança, saúde e higiene no trabalho

## CLÁUSULA 1.ª

(Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores)

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

## CLÁUSULA 2.ª

## (Constituição da comissão de segurança)

**1**— A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

**2**— A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço do pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

**3**— Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

**4**— A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das retribuições normais.

**5**— Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

## CLÁUSULA 3.ª

## (Atribuições da comissão de segurança)

**1**— À comissão de segurança compete, nomeadamente:

**a)** Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

**b)** Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

**c)** Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

**d)** Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

**e)** Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

**f)** Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

**g)** Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à inspecção do trabalho e à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

**2**— Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

**3**— Cópias dos relatórios previstos na alínea **g)** do n.º **1** devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

## CLÁUSULA 4.ª

## (Deveres específicos das empresas)

As empresas devem:

**a)** Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

**b)** Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

**c)** Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;

**d)** Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

## CLÁUSULA 5.ª

## (Despesas com a comissão de segurança)

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

## CLAUSULA 6.ª

## (Disposições transitórias)

As empresas são obrigadas a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e subcomissões de segurança, se a elas houver lugar.

## CLAUSULA 7.ª

## (Encarregado de segurança, suas atribuições)

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais e prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

## CLAUSULA 8.ª

## (Reuniões das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

3 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da inspecção do trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

## CLAUSULA 9.ª

## (Serviços médicos do trabalho, suas atribuições)

1 — A empresa deve ter de serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

## CLÁUSULA 10.ª

## (Regulamento de higiene)

**I) Conservação e limpeza**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

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

**II) Arejamento e ventilação**

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

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

**III) Iluminação**

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

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

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

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

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

**IV) Temperatura**

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

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incômodas na atmosfera dos ditos locais.

#### V) Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

#### VI) Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecciona periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

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

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de águas potáveis e de água não potável.

#### VII) Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### VIII) Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

#### IX) Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### X) Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

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

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### XI) Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII) Primeiros socorros

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

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

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

### XIII) Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

### XIV) Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

### XV) Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição do interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

#### CLÁUSULA 11.ª

(Regulamento de segurança no trabalho)

### XVI) Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

### XVII) Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

a) Localização das diversas instalações da empresa;

b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;

c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;

d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;

e) Sistemas e normas de prevenção de incêndios;

f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e a sua discriminação;

h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;

i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;

j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;

l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível)

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

Fernando Filipe Bandeira Alves

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível)

Pela BEPOR — Betões Portugueses, SARL:

(Assinatura ilegível)

Pela Betão Liz, SARL:

(Assinatura ilegível)

Pela BETOPAL — Betões Preparados, SARL:

Rui Rodrigues

Peal FABETÃO — Sociedade Industrial de Fabrico de Betões, Lda:

Rui Rodrigues

Pela JOMATEL — Empreendimentos de Materiais de Construção, SARL:

(Assinatura ilegível)

Pela PIONEER — Betão Pronto, Lda:

(Assinatura ilegível)

SECIL BETÃO — Indústrias de Betão, SARL:

(Assinatura ilegível)

SULBETÃO — Preparados de Betão, Lda:

(Assinatura ilegível)

UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, Lda:

(Assinatura ilegível)

### Declaração

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

**Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;**

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Depositado em 5 de Março de 1983, a fl.º 68 do livro n.º 3, com o n.º 108/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## DESPACHOS

ALTERAÇÕES AO REGULAMENTO DA CARTEIRA PROFISSIONAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

### Despacho

Considerando que o despacho de 17 de Março de 1982, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 75, de 31 de Março de 1982, que aprova o novo Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais de Enfermagem, pode, relativamente a determinado articulado, ser interpretado de forma diversa da que se pretendeu, são-lhe introdu-

zidas as seguintes alterações e a revogação da alínea d) do artigo 11.º:

**Art.º 5.º — 1 —** ... ..

**2 —** ... ..

**a)** ... ..

b) Aos não associados, o valor correspondente a 13% do vencimento mensal ilíquido da letra E da tabela da função pública.

§ 1.º A carteira profissional será obrigatoriamente revalidada de 5 em 5 anos mediante a sua apresentação na sede do Sindicato, acompanhada de certificado ou certificados comprovativos de acções de formação a que se refere o n.º 4 da Portaria n.º 828/82, de 30 de Agosto, e o pagamento das seguintes taxas:

a) Sócio do Sindicato, o valor correspondente a 5% do total dos vencimentos ilíquidos mensais;

b) Sócios do Sindicato que exerçam exclusivamente actividade em regime livre, o valor correspondente a 5% do vencimento ilíquido da letra H da tabela da função pública;

c) Não sócios do Sindicato, o valor correspondente a 13% do vencimento mensal ilíquido da letra E da tabela da função pública.

§ 2.º ... ..

Art.º 11.º — ... ..

a) Quando o respectivo titular se encontrar incurso nas disposições dos artigos 13.º, 14.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 32 171, de 29 de Julho de 1942;

b) ... ..

c) ... ..

§ único ... ..

Secretaria de Estado do Trabalho, 6 de Junho de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, **Joaquim Maria Fernandes Marques**.

Publicado no BTE n.º 23, I Série, de 22/6/83.

Publicado 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 Maio de 1982.

## DESPACHO

No Boletim do Trabalho e Emprego n.º 23, I Série, de 23 de Junho de 1983, foram publicadas alterações ao Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais de Enfermagem.

Tendo em conta que o respectivo Regulamento da Carteira Profissional já fora aplicado a esta Região por Despacho de 14 de Junho de 1982, publicado no Jornal Oficial n.º 17, II Série, de 17/6/82, considera-se, no seguimento de política de uniformização profissional, de aplicar igualmente as mencionadas alterações ao citado Regulamento.

Assim, manda o Governo Regional da Região Autónoma da Madeira, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setem-

bro, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Trabalho o seguinte:

### ARTIGO ÚNICO

São aplicadas na Região Autónoma da Madeira as alterações ao Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais de Enfermagem, publicadas no BTE n.º 23, I Série, de 22 de Junho de 1983.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Trabalho, aos 18 de Agosto de 1983. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **José Miguel Jardim Olival Mendonça**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

## SECRETARIAS REGIONAIS DO COMÉRCIO E TRANSPORTES E DO TRABALHO

### DESPACHO CONJUNTO

**1** — ARNALDO FERNANDES NEVES, comerciante em nome individual, contribuinte n.º 811/044637, exercendo a actividade principal de serralharia civil (C.A.E.-38811.3) com sede no Sítio da Fazenda em Machico, tendo em curso um investimento que permite a criação de 10 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional do Trabalho.

**2** — Trata-se de ampliar o nível de produção de uma linha de montagem que permite a fabricação de todos os tipos de produtos de alumínio.

**3** — O investimento total do projecto é da ordem dos 3.750 contos, destinando-se na sua quase totalidade a capital fixo.

**4** — A empresa ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional do Trabalho.

**5** — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 85/81, publicada no JORAM n.º 21 — I Série de 6 de Agosto, nomeadamente as condições de acesso.

**6** — A Secretaria Regional do Comércio e Transportes considera oportuna a concessão do apoio pretendido.

**7** — Procedeu-se à necessária articulação com a entidade financiadora do projecto — BANCO TOTTA & AÇORES — a fim de se evitar a cumulação de incentivos a que se refere a alínea e) do n.º 2 da Portaria n.º 85/81 de 6 de Agosto.

**8** — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 85/81 de 6 de Agosto e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se a «ARNALDO FERNANDES NEVES», através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego (GRGFD) um apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémio de emprego, no montante do valor mais elevado do subsídio de desemprego multiplicado por catorze, por cada posto de trabalho criado.

**9** — O montante máximo a conceder (1.820.000\$ — um milhão oitocentos e vinte mil escudos)

fica dependente da alínea c) do artigo 6.º da Portaria n.º 85/81, de 6 de Agosto.

**10** — O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 10 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneo.

**11** — As entregas far-se-ão numa ou mais prestações contra:

**a)** Declaração da empresa, confirmada pelos trabalhadores admitidos e visada pelos seus representantes, se os houver, indicando os nomes dos admitidos cujo contrato não foi reduzido a escrito, sendo considerado sem prazo;

**b)** Declaração em como a admissão dos trabalhadores foi feita com recurso ao Centro de Emprego.

**12** — O apoio deverá ser levantado na totalidade até 31 de Outubro de 1983, pelo que a admissão terá de ser efectuada até aquela data. Findo o prazo, a verba cativa será desactivada não podendo mais ser levantada.

**13** — ARNALDO FERNANDES NEVES compromete-se a:

**13.1** — Realizar suprimentos no segundo e terceiro anos do projecto, no valor de 2.000 e 702 contos respectivamente;

**13.2** — Manter os postos de trabalho agora criados e os já existentes;

**13.3** — Substituir, através de novos contratos de trabalho sem prazo e com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo;

**13.4** — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

**13.5** — Pagar integralmente, a partir do mês de concessão as contribuições para a Previdência Social e Fundo de Desemprego;

**13.6** — Não alienar o equipamento agora adquirido a qualquer título;

**13.7** — Entregar nos Serviços da Secretaria Regional do Trabalho toda a documentação que for solicitada;

**13.8** — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional do Trabalho a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

**13.9** — A devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

**14** — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa beneficiária «ARNALDO FERNANDES NEVES», devendo ser observado para

o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

**15** — O prazo fixado em 12, poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional do Trabalho, sobre proposta fundamentada dos serviços.

**16** — Do presente despacho será dado conhecimento à Secretaria Regional do Planeamento e Finanças.

**17** — É da competência do Secretário Regional do Trabalho qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais do Comércio e Transportes e do Trabalho, no Funchal, aos 12 de Agosto de 1983. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

**Preço deste número: 75\$00**

<b>ASSINATURAS</b>	
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)	

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

«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».