

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 10

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

1.ª SÉRIE

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 10

p. 647 - 686

15 - MAR - 1980

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Comissões de trabalhadores — Estatutos ..... 649
- Limite ao aumento da massa salarial no ACT da Quimigal — Química de Portugal, E. P. .... 649

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a pesca da sardinha (Portimão e Laços) ..... 650

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda ..... 652
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém ..... 652
- Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do Porto ..... 652
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 653
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros ..... 653

#### Convenções colectivas do trabalho:

- Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços à alteração ao CCT entre aquelas assoc. e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 654
- ACT entre a Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L., e o Sind. Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. de Faro ..... 654
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras assoc. sindicais — Revisão ..... 660
- CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém — Alteração salarial ..... 661

— ACT entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial .....	PÁG. 662
— ACT para a ind. de abrasivos — Alteração salarial .....	663
— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Braga — Alteração salarial .....	665
— Acordo de adesão entre o Sind. dos Contabilistas e a Empresa Petroquímica e Gás, E. P., ao CCT para esta empresa .....	666
— CCT para os consultórios de radiografia, laboratórios de análises clínicas e outros .....	666
— ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — Constituição da comissão paritária .....	683
— Acordo de adesão entre a Aga — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas ao CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e aquele Sind. — Rectificação .....	683
— ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao serviço — Integração de profissões na estrutura de níveis de qualificação .....	683

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Comissões de trabalhadores — Estatutos

#### DESPACHO INTERPRETATIVO

1 — O *Boletim do Trabalho e Emprego* é o órgão oficial do Ministério do Trabalho que publicita, entre outros textos e informações, os estatutos das comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras, por força do disposto no n.º 2 do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

A publicação destes estatutos no *Boletim* é feita segundo a ordem por que são recebidos no Ministério e não envolve qualquer juízo de conformidade legal das disposições que neles se achem incluídas.

2 — O teor de alguns dos estatutos já publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* tem vindo, porém, a suscitar consultas ao Ministério sobre o valor jurídico de certas disposições neles contidas que não possuem a correspondente previsão na lei.

Nestes termos, apreciada a questão à luz do respectivo regime legal — e considerando que é de interesse manifesto contribuir para o esclarecimento geral das dúvidas que, neste domínio, têm vindo a ser postas ao Ministério do Trabalho e que, por certo, continuarão a apresentar-se perante os serviços —, impõe-se definir a natureza e o alcance da referida publicação.

Neste sentido se esclarece:

a) Os estatutos das comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

sem que tal facto exprima o reconhecimento oficial do Ministério do Trabalho quanto ao seu teor ou conformidade legal;

b) A validade do conteúdo destes estatutos aferrir-se-á, por isso, tão-somente pela correspondência que as respectivas disposições possuam com as normas da lei;

c) Não sendo lícito ao Ministério do Trabalho nem aos órgãos de gestão das empresas interferir no processo de elaboração e aprovação dos estatutos das comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras, do teor concreto de qualquer destes estatutos e da respectiva publicação não decorrem também efeitos complementares daqueles que resultam do regime contido na citada Lei n.º 46/79;

d) Em conformidade com o que antecede, há-de entender-se que os referidos estatutos obrigam, naturalmente, nas disposições que incorporem, os trabalhadores e as respectivas estruturas a que digam respeito, devendo, por seu turno, os órgãos de gestão das empresas cumprir as obrigações que a lei lhes determina.

Ministério do Trabalho, 4 de Março de 1980. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

---

### Limite ao aumento da massa salarial no ACT da Quimigal — Química de Portugal, E. P.

Considerando que estão em curso as negociações para a revisão da tabela salarial constante do acordo colectivo de trabalho da Quimigal — Química de Portugal, E. P.;

Tendo em conta os elementos apresentados pelo conselho de gerência da empresa:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, do Trabalho e da Indústria e Energia, ao abrigo do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção

dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, o seguinte:

Fixar em 22,04 % a percentagem máxima do aumento da massa salarial global da Quimigal — Química de Portugal, E. P.

O Ministro das Finanças e do Plano, *Aníbal António Cavaco Silva*. — Pelo Ministro do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*, Secretário de Estado do Trabalho. — O Ministro da Indústria e Energia, *Alvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PRT para a pesca da sardinha de Faro — delegações de Portimão e Lagos

Entre a Associação das Empresas de Pesca do Algarve e o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro — Delegações de Portimão e Lagos, foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho cujo processo de negociação incluiu uma fase de negociações directas e outra de conciliação, tendo sido possível o acordo entre as partes quanto à generalidade do clausulado, que se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979.

Não foi, contudo, possível obter-se uma plataforma de entendimento relativamente a alguns pontos, nomeadamente remuneração de trabalho em casos especiais, deslocações e parte variável da retribuição mista a que os trabalhadores têm direito, tendo a parte fixa e a remuneração em espécie sido acordadas pelas partes interessadas.

A tentativa de conciliação levada a efeito pelo Ministério do Trabalho não logrou qualquer efeito relativamente a estes pontos.

Por outro lado, o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem levou à criação de uma situação de impasse, que só pode ser ultrapassada por via administrativa.

Assim foi constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro de 1978, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector da pesca da sardinha de Faro — delegações de Portimão e Lagos.

Serviram de base à regulamentação agora estabelecida o projecto de portaria e o relatório apresentado pela comissão técnica, devendo o instrumento agora emitido ser considerado como complemento da matéria livremente acordada pelas partes, constante da convenção de trabalho acima mencionada.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Pescas e do Trabalho, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### BASE I

#### (Área e âmbito)

A presente portaria aplica-se a todas as empresas proprietárias de traineiras e seus acostados, cujas matrículas ocorrem nas capitâncias de Portimão e Lagos, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões definidas no anexo I.

### BASE II

#### (Remuneração do trabalho normal)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria é garantida a parte fixa e em espécie da respec-

tiva remuneração constante do anexo I do CCT em vigor para o sector, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e uma parte variável inserida na cláusula 37.ª do CCT para o sector publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, 1.ª série, n.º 3, de 5 de Julho de 1976.

### BASE III

#### (Remuneração de trabalho em casos especiais)

1 — Enquanto a traineira estiver em actividade, as rondas semanais e nos feriados serão feitas pelos profissionais agregados a essa unidade, sendo remunerados pelo salário diário de 225\$.

2 — No período de desarmamento, se após quarenta e oito horas por qualquer razão se verificar que os apetrechos de pesca não estão recolhidos em armazém, a entidade patronal pagará a cada elemento da tripulação a quantia de 225\$ diários.

3 — Se este serviço for prestado fora do porto de armamento, o referido salário será acrescido das despesas de transporte e alimentação.

4 — No caso de o pessoal especializado da companhia não ser em número suficiente ou se se recusar ao serviço, é lícito ao armador contratar outros trabalhadores.

5 — Ao serviço de escala, durante o período de desarmamento, aplica-se o disposto nos números anteriores.

6 — Durante as operações de armamento, os profissionais que forem chamados a prestar serviço serão remunerados com o salário diário de 225\$.

7 — Quando a traineira necessitar de pintura ou ensebção, os tripulantes que forem chamados para estes serviços serão remunerados com o salário diário de 225\$, não podendo nenhum trabalhador recusar-se a fazer esse trabalho, salvo caso de força maior.

8 — Desde o momento em que a traineira deixe de exercer a sua actividade por motivo de abalroamento ou avaria de máquinas e que a entidade patronal venha a necessitar do armazenamento de todos os apetrechos da unidade, os tripulantes da mesma deverão fazer a sua escolha, sendo remunerados com o salário diário de 225\$.

### BASE IV

#### (Deslocações)

Quando a pesca implicar a retenção da tripulação no porto de Sines ou a seu Norte, cada tripulante

receberá, além dos «estímulos de pesca», uma subvenção diária de 75\$, não sendo a mesma deduzida ao valor bruto do pescado.

BASE V

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões constantes do anexo I.

BASE VI

(Classificação das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são qualificadas em níveis de qualificação nos termos do anexo III.

ANEXO I

**Mestre.** — É o profissional que tem a seu cargo a determinação e mando das fainas da pesca e mantém a disciplina a bordo.

**Contramestre.** — É o profissional que conduz a embarcação durante a actividade da pesca desde a saída até ao regresso ao porto. Substitui o mestre na ausência deste.

**Mestre de terra.** — É o profissional que tem a seu cargo a reparação das redes e apetrechos de pesca em terra.

**Arrais de acostado.** — É o profissional que conduz o acostado e mantém a disciplina a bordo deste. Auxilia as manobras da traineira.

**Encarregado da aberta.** — É o profissional que é responsável pela largada das argolas e recolha das mesmas.

**Pescador.** — É o profissional que presta qualquer serviço a bordo relacionado com a pesca.

**Moço pescador.** — É o aprendiz de pescador.

**Marinheiro de acostado.** — É o profissional que auxilia o arrais de acostado nas funções e ajuda a faina da pesca.

**Homem de chata.** — É o profissional que permanece a bordo da chata após a largada das redes, prepara a retenida e a cuba e ajuda as fainas a bordo.

**Remendador.** — É o profissional que remenda as redes a bordo e ajuda as fainas a bordo.

**Popeiro.** — É o profissional que solta a chata, encolhe o cocho e faz a vigilância das redes no período de largada. Ajuda as fainas a bordo.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura e Pescas, 3 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado das Pescas, *João de Albuquerque*.

ANEXO II

Integração das profissões em níveis de qualificação de harmonia com o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis	Funções	Formação
3 — Mestres e contramestres .....	Orientação de um grupo de trabalho segundo directrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.
5 — Arrais de acostado, mestre de terra e encarregado de aberta.	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa num officio ou profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.
7 — Pescador, moço pescador, marinheiro de acostado, homem da chata, remendador e popeiro.	Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinadas.	Conhecimentos de ordem prática susceptíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, foram publicadas as alterações ao CCT do Comércio Retalhista da Guarda, celebradas entre a Associação Comercial da Guarda e outra e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda.

Considerando que as referidas alterações apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformizar as condições de trabalho na área e âmbito da aludida convenção colectiva;

Publicado, nos termos legais, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, aviso sobre portaria de extensão ao qual não foi deduzida oposição:

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

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT do comércio retalhista da Guarda, celebradas entre a Associação Comercial da Guarda e a Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres,

por um lado, e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, por outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam a actividade por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

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

### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

---

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

Em conformidade com o n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual emissão de portaria de extensão de alteração à convenção em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de

Fevereiro de 1980, visando-se a sua aplicação às entidades patronais do mesmo sector e aos trabalhadores das profissões e categorias previstas que exerçam a sua actividade no distrito de Santarém, umas e outros não filiados nas respectivas associações outorgantes.

---

## Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do Porto

Encontram-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Associação de Comerciantes do Porto, Asso-

ciação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, a todas as entidades patronais que na área da convenção (concelho do Porto) exerçam a actividade do comércio a retalho e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao ser-

viço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

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

---

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Dando cumprimento ao disposto no n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado no título que foi publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) As empresas do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da con-

venção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das entidades patronais por ela abrangidas, que não se encontrem filiados nos Sindicatos outorgantes nem nos sindicatos que àquela vierem aderir.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da revisão salarial do CCT entre as associações mencionadas em epigrafe publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no concelho de Portimão a actividade de comércio a retalho e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato,

bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços à alteração ao CCT entre aquela Assoc. e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

## Cláusula 1.ª

A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, por um lado, e os Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Leiria, Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro, Sindicato dos Profissionais de Comércio e Serviços do Distrito de Évora, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja celebram contrato de adesão à revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, que as mesmas associações patronais outorgaram com a Federação dos Trabalhadores de Escritório e outros.

## Cláusula 2.ª

O presente contrato de adesão aplica-se a todas as empresas representadas pelas Associações e a todos

os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes.

## Cláusula 3.ª

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei.

2 — As retribuições mínimas produzem efeitos a 1 de Novembro de 1979.

Porto, 23 de Novembro de 1979.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos outorgantes assina, mediante credencial à Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Fevereiro de 1980, a fl. 59 do livro n.º 2, com o registo n.º 68/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

---

**ACT entre a Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L., e o Sind. Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. de Faro**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

1 — (Ver acta anexa.)

2 — São abrangidas por este acordo, todas as tarefas de movimentação de canga em terra directamente relacionadas com o carregamento dos navios e das estivas a bordo.

#### Cláusula 2.ª

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as retribuições efeito logo após o acordo firmado pelas partes outorgantes.

2 — O período de vigência é de um ano salvo disposição legal em contrário, sem prejuízo de se considerar prorrogado por períodos sucessivos de seis meses, caso nenhuma das partes, tome a iniciativa da sua revisão nos termos da cláusula seguinte.



### Cláusula 3.ª

1 — Durante o período de vigência podem ser introduzidas alterações ao presente acordo por mútuo consenso das partes outorgantes.

2 — Até sessenta dias do termo da vigência estabelecido no n.º 2 da cláusula 2.ª, pode qualquer das partes desencadear a revisão deste acordo nas condições expressas na cláusula seguinte.

3 — Manterão toda a validade e eficácia as disposições do presente acordo, enquanto não entrarem em vigor novos textos que as substituam.

### Cláusula 4.ª

#### (Processo de revisão)

1 — Sem prejuízo de mais favoráveis disposições legais ou de preceitos imperativos que venham a ser publicados neste sentido, o processo de revisão do acordo obriga a parte interessada a apresentar à outra a sua proposta por escrito, considerando-se para todos os efeitos iniciado o período de negociação após recepção comprovada da referida proposta.

2 — A resposta deverá ser enviada por escrito até trinta dias após recepção da proposta.

3 — O período de negociação de uma revisão global não pode ultrapassar noventa dias, e o de uma revisão parcial sessenta, salvo se ambas as partes concordarem com a sua prorrogação.

4 — Precluído o prazo estabelecido no número anterior, pode o Sindicato tomar as iniciativas que a lei lhe consentir ou, caso o entenda, recorrer à mediação do Ministério do Trabalho.

5 — As novas tabelas salariais entrarão em vigor no termo da vigência de um ano ou da sua prorrogação, ainda que o texto do novo acordo se não encontre acordado.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 5.ª

#### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as suas funções, numa das seguintes categorias:

- a) *Encarregado geral.* — É o profissional que dirige por conta da empresa todas as actividades cometidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo;
- b) *Capataz.* — É o profissional que sob a direcção do encarregado geral orienta os trabalhos quer a bordo quer em terra, no decorrer das operações de ou para navios.
- c) *Estivador, carregador e descarregador.* — É o profissional que procede à estiva, desestiva, carga e descarga de mercadorias e demais serviços, inerentes a estas operações, fazendo igualmente de portalo, guincheiro e serviços de conferente.

2 — A classificação dos trabalhadores nas categorias referidas no número anterior será feita pelo Sindicato com observância das disposições contidas sobre a matéria nos respectivos regulamentos internos.

### Cláusula 6.ª

#### (Recrutamento de pessoal)

O recrutamento de trabalhadores para a prestação dos serviços abrangidos pelo presente acordo só poderá ser efectuado de entre os trabalhadores que constem das escalas de trabalho elaboradas pelos serviços de colocação do Sindicato.

## CAPÍTULO III

### Cláusula 7.ª

#### (Organização e execução do trabalho)

1 — Compete à empresa directamente ou por intermédio dos seus representantes legais organizar o trabalho a bordo ou em terra da forma que entender mais adequada ao serviço, ao método de manuseamento, à espécie de carga e às características do equipamento a utilizar.

2 — Compete exclusivamente aos encarregados gerais a orientação da execução dos serviços a bordo e em terra e a responsabilidade pelo cumprimento das ordens recebidas da empresa ou seus representantes.

### Cláusula 8.ª

#### (Trabalho diário)

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

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

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

### Cláusula 9.ª

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

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

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

### Cláusula 10.ª

1 — São considerados prolongamentos de períodos os seguintes:

- De segunda-feira a sexta, das 17 às 20 horas (prolongamento do 1.º período);

Aos sábados, das 13 às 17 horas (período complementar);

Todos os dias, das 7 às 8 horas (prolongamento do 3.º período).

#### Cláusula 11.ª

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

Das 12 às 13 horas;

Das 20 às 21 horas;

Das 3 às 4 horas.

2 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição das 12 às 13 ou das 20 às 21 horas, a empresa facultará aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição ligeira no local de trabalho.

#### Cláusula 12.ª

2 — Para além do que se refere no número anterior, a empresa obriga-se ainda a pagar aos trabalhadores, no início dos mesmos e conforme tabela salarial anexa, todos os outros períodos de trabalho, prolongamentos de período ou horas de refeição, que os mesmos venham efectivamente a prestar, bem como os prestados aos sábados depois das 13 horas, domingos e feriados.

4 — Quando se tornar necessário recrutar mais trabalhadores do que aqueles a que o n.º 1 desta cláusula se refere, a empresa assegurará o pagamento integral de todos os períodos de trabalho, prolongamentos de período ou horas de refeição que os mesmos venham a prestar, de acordo com a tabela de remunerações anexa a este acordo.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 13.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Considera-se como dia de descanso semanal o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Corpo de Deus (festa móvel);

25 de Abril;

1 de Maio;

10 de Junho;

Feriado municipal;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

#### Cláusula 14.ª

(Dias com limitação de horários)

1 — A prestação do trabalho fica sujeita a limitação até às 17 horas nos dias seguintes:

Quin'a-Feira Santa e 31 de Dezembro.

2 — O trabalho a que se refere o número anterior poderá prosseguir até às 20 horas, para terminarem todas as operações.

#### Cláusula 15.ª

Dada a natureza do trabalho portuário, e de que se reveste a mercadoria a carregar, é permitido o trabalho em qualquer dos dias de descanso a que se refere a cláusula 13.ª, sem prejuízo do pagamento das remunerações nos termos deste acordo.

#### Cláusula 16.ª

1 — Nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, as partes outorgantes reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurado aos trabalhadores portuários uma garantia de salário.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior a entidade empregadora obriga-se a participar nos termos fixados na lei para o financiamento do fundo de garantia salarial criado por portaria dos Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações de 19 de Janeiro de 1976 e subsequentes.

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 17.ª

(Contribuição)

1 — A entidade empregadora contribuirá, para suportar os encargos resultantes da atribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal aos trabalhadores, para um fundo de férias que funciona sob orientação e administração directa do sindicato, com uma percentagem de 50 % sobre as importâncias líquidas devidas nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 da cláusula 12.ª deste acordo.

2 — Esta percentagem deverá ser aumentada ou reduzida, por acordo das partes, consoante se revelar, em função das necessidades do fundo (importâncias a atribuir aos trabalhadores, encargos relativos a previdência, desemprego e despesas de administração), insuficiente ou excessiva.

3 — A contribuição da entidade empregadora será cobrada pelo sindicato, em conjunto com as importâncias devidas nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 da cláusula 12.ª, e depositada à ordem na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, sendo enviado à entidade empregadora um exemplar do talão de depósito.

4 — A gestão do fundo de férias por parte do sindicato deverá ser feita por forma que, salvo acordo em contrário, as despesas de administração não ultrapassem 3 % das despesas do fundo.

5 — Os saldos que no fim de cada ano se verificarem no fundo de férias, para além de deverem ser considerados nas rectificações a introduzir à percentagem aplicável, destinar-se-ão exclusivamente a suportar os encargos do ano seguinte.

## CAPÍTULO VI

### Faltas e dispensas

#### Cláusula 18.ª

##### (Faltas justificadas e injustificadas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, bem como as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

3 — Ao trabalhador será sempre exigida a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 19.ª

##### (Dispensas)

1 — Sem prejuízo do direito a férias, respectivo subsídio, subsídio de Natal e garantia salarial, os trabalhadores têm direito a ser dispensados da prestação do serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante um período de onze dias úteis;
- b) Por motivo de parto da esposa, durante um dia útil;
- c) Por motivo de exames em estabelecimento de ensino;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

I — Cinco dias consecutivos por falecimento de pais, filhos, adoptantes, adoptados e cônjuges;

II — Três dias consecutivos por falecimento de irmãos, avós, netos, sogros, enteados, padrastos e madastras;

III — Um dia por falecimento de genros, noras, tios, sobrinhos e cunhados.

2 — Aos dias referidos no número anterior acresce o tempo indispensável à viagem, até ao máximo de dois dias.

#### Cláusula 20.ª

A disciplina relativa às faltas justificadas e injustificadas e às dispensas autorizadas dos trabalhadores abrangidos por este acordo será directa e internamente regulada pelo sindicato outorgante, com base no disposto nas cláusulas 18.ª e 19.ª

## CAPÍTULO VII

### „Direitos e deveres

#### Cláusula 21.ª

##### (Direitos especiais dos trabalhadores)

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

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário social;
- e) Direito à greve como meio de defesa e conquista de legítimas pretensões.

#### Cláusula 22.ª

##### (Deveres da entidade empregadora)

A empresa fica constituída na obrigação de entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Acatar e respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Diligenciar com a cooperação dos serviços oficiais, pela organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, não podendo, entretanto, invocar falta de especialização dos trabalhadores portuários;
- d) Observar rigorosamente todas as normas, práticas ou determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho, ao local onde este é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionamentos relacionados com a actividade;
- e) Diligenciar junto das autoridades portuárias pela criação e manutenção de estruturas sócio-profissionais e de higiene nos locais de trabalho, nomeadamente refeitórios, vestiários, sanitários, postos de primeiros socorros e telefone, etc.;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício normal dos seus cargos sindicais e outros de interesse público, devidamente comprovados, sem prejuízo de quaisquer direitos;
- g) Cumprir e fazer cumprir integralmente as obrigações impostas por força deste acordo e da lei;
- h) Não opor obstáculos ao exercício da actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional desempenhada;

- b) Cumprir as ordens directivas da entidade empregadora, por intermédio dos respectivos hierárquicos, proferidas dentro dos limites correspondentes poderes de direcção definido neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas;
- d) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem motivo justificado e sem autorização do superior hierárquico;
- e) Manipular ou movimentar a mercadoria e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Em geral cumprir e fazer cumprir a lei e as disposições deste acordo.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 24.ª

##### (Acção disciplinar)

A acção disciplinar a que possa dar lugar a conduta dos trabalhadores no local e durante o tempo de trabalho compete prioritariamente ao Sindicato, que, para o efeito, aplicará as sanções previstas nos seus estatutos.

## CAPÍTULO IX

### Exercício de direitos sindicais

#### Cláusula 25.ª

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de exercer e desenvolver actividades no local de trabalho que considerem necessárias ou convenientes ao estudo, defesa e promoção dos seus interesses.

#### Cláusula 26.ª

##### (Formas de actividade sindical)

As actividades a que se refere a cláusula anterior podem ser levadas a efeito por dirigentes sindicais, por fiscais ao serviço do Sindicato e por delegados sindicais.

## CAPÍTULO X

### Previdência e abono de família

#### Cláusula 27.ª

##### (Instituição de Previdência)

A entidade empregadora e os trabalhadores contribuirão para a Caixa de Previdência e Abono de Família do Distrito de Faro nos termos regulamentares.

## CAPÍTULO XI

### Seguros de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 28.ª

##### (Responsabilidade)

1 — As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos legais, pela entidade empregadora ou pela companhia de seguros para quem tenha transferido a sua responsabilidade.

2 — No seguro a estabelecer, incluir-se-á a deslocação do trabalhador a partir do local onde se tiver efectuado o recrutamento.

3 — O seguro de acidentes de trabalho comportará ainda a cobertura da indemnização dos danos sofridos pelo património do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e utensílios de trabalho.

#### Cláusula 29.ª

##### (Incapacidade temporária absoluta)

1 — A entidade empregadora obriga-se a assegurar o salário diário integral correspondente ao período de trabalho das 8 às 17 horas a todos os trabalhadores que por motivo de acidente de trabalho se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2 — O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude do aperfeiçoamento do sistema de segurança legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurado por outros meios aquela garantia.

## CAPÍTULO XII

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 30.ª

##### (Princípios gerais)

1 — As partes obrigadas pelo presente acordo colectivo de trabalho comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram o mesmo e a envidar os esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo os diferendos resultantes da execução do mesmo regime.

2 — É reconhecido ao Sindicato adoptar as medidas que em cada caso sejam por este consideradas mais convenientes sempre que da aplicação do princípio enunciado no número anterior não se tenha obtido acordo.

#### Cláusula 31.ª

##### (Comissão paritária — Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária por acordo das partes outorgantes constituída por quatro representantes, sendo dois em representação da entidade empregadora e dois em representação do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos representantes efectivos e substitutos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, sendo o mandato dos seus membros revogável em qualquer altura mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 32.ª

##### (Funcionamento)

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará alternadamente, em relação a cada sessão, na sede do Sindicato outorgante ou na sede da entidade empregadora outorgante.

2 — O secretariado da comissão fica a cargo, salvo acordo em contrário, de um dos representantes do organismo em cuja sede se realizarem as suas sessões.

3 — Sempre que possível, será elaborada uma agenda de trabalho para cada sessão, com a indicação concreta dos assuntos a tratar.

4 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 33.ª

##### (Atribuições)

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as lacunas do presente acordo, nos termos da legislação aplicável;
- b) Tomar conhecimento da forma como o acordo é aplicável na prática e diligenciar junto das entidades outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe forem submetidas.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 34.ª

##### (Direitos adquiridos)

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo não pode resultar diminuição ou perda de quaisquer vantagens, benefícios ou direitos actualmente praticados ou estabelecidos em favor dos trabalhadores, salvo se tiver sido acordado o contrário e expresso neste acordo.

2 — Em caso de dívida competirá à comissão paritária definir se na situação concreta em apreço existe ou não violação do disposto no número anterior.

#### Cláusula 35.ª

##### (Direito subsidiário)

1 — Constituem direito subsidiário da presente regulamentação colectiva de trabalho a legislação geral do trabalho e as disposições normativas específicas do sector portuário.

2 — Os preceitos contidos no presente acordo preveem sobre quaisquer normas potencialmente aplicáveis desde que aqueles se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 36.ª

Para efeitos do disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 12 de Junho, e tendo em atenção a classificação dos trabalhadores a que se reporta a cláusula 5.ª, é atribuído o nível de qualificação 3 ao encarregado e capataz e o nível 5.4 ao trabalhador (estivador, carregador e descarregador).

Faro, 2 de Outubro de 1979.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

#### ANEXO

#### Tabela salarial

Horário	Trabalha- dor	Capataz	Encarregado
Em dias úteis:			
Das 8 às 17 horas .....	540\$00	600\$00	640\$00
Das 17 às 24 horas ...	750\$00	810\$00	850\$00
Das 0 às 7 horas .....	1 035\$00	1 115\$00	1 185\$00
Das 12 às 13 horas ...	205\$00	240\$00	265\$00
Das 20 às 21 horas ...	345\$00	380\$00	415\$00
Das 3 às 4 horas .....	515\$00	565\$00	605\$00
Das 17 às 20 horas ...	375\$00	410\$00	435\$00
Das 7 às 8 horas .....	205\$00	240\$00	265\$00
Aos sábados:			
Das 8 às 12 horas ...	540\$00	600\$00	640\$00
Das 13 às 17 horas ...	675\$00	765\$00	825\$00
Das 17 às 20 horas ...	945\$00	1 035\$00	1 095\$00
Das 17 às 24 horas ...	1 890\$00	2 075\$00	2 195\$00
Das 12 às 13 horas ...	259\$00	304\$00	334\$00
Das 20 às 21 horas ...	862\$50	955\$50	1 015\$50
Aos domingos e feriados:			
Das 0 às 7 horas .....	2 595\$00	2 859\$00	3 045\$00
Das 8 às 17 horas ...	1 350\$00	1 530\$00	1 750\$00
Das 17 às 24 horas ...	1 890\$00	2 075\$00	2 195\$00
Das 12 às 13 horas ...	515\$00	608\$00	668\$00
Das 20 às 21 horas ...	863\$00	955\$50	1 015\$50
Das 3 às 4 horas .....	1 297\$50	1 417\$50	1 522\$50
Das 7 às 8 horas .....	515\$00	608\$00	668\$00

Faro, 2 de Outubro de 1979.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

## Acta

Aos dezanove dias de Outubro de 1979, reuniram na Delegação do Ministério do Trabalho de Faro os representantes do Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro e o representante da firma Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L., cujo objectivo residia em dar cumprimento ao estipulado no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção que foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 877/76.

Efectuada a reunião de conciliação, chegou-se a acordo nas matérias não acordadas nas negociações directas, e que a seguir se transcrevem:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a empresa Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L., e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro, relativamente ao carregamento de sal-gema a

granel, efectuado com pás carregadoras e tapetes mecânicos no porto de Faro.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 12.ª

1 — A empresa obriga-se a pagar ao Sindicato, em cada mês e até ao dia 5 desse mesmo mês, o salário diário correspondente ao período normal das 8 às 17 horas, independentemente do trabalho de facto prestado, conforme tabela salarial anexa, de oito trabalhadores e mais um encarregado, por vinte e seis dias úteis.

3 — Em contrapartida, sempre que haja serviços directamente relacionados com embarques de sal-gema a efectuar para a empresa, o Sindicato assegurará o efectivo recrutamento de oito trabalhadores e um encarregado geral para esse efeito.

Pela Clona — Mineira de Sais Alcalinos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Faro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Março de 1980, a fl. n.º 59 do livro n.º 2, com o n.º 69/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### CGT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras assoc. sind. — Revisão

#### Cláusula 1.ª

O n.º 2 da cláusula 2.ª, as remunerações mínimas do anexo II, a que se refere o n.º 1 da cláusula 31.ª e o n.º 2 da cláusula 36.ª do contrato colectivo de trabalho entre a Alif — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, passam a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência do contrato)

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário, ora revistas, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1980.

#### ANEXO II

##### Tabela de remunerações mínimas

I .....	17 000\$00
II .....	15 600\$00

III .....	13 900\$00
IV .....	12 500\$00
V .....	11 900\$00
VI .....	10 900\$00
VII .....	10 300\$00
VIII .....	9 800\$00
IX .....	8 800\$00
X .....	8 000\$00
XI .....	6 250\$00
XII .....	5 200\$00

#### Cláusula 36.ª

##### (Deslocações)

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigá-los-á além do pagamento de transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço .....	40\$00
Almoço .....	180\$00
Jantar .....	180\$00
Ceia .....	80\$00
Dormida contra apresentação de documentos.	

Lisboa, 17 de Janeiro de 1980.

Pela Alif — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 59 do livro n.º 2, com o registo n.º 70/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Ser-

viços (Fesintes) representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.  
Porto e Sede da Fesintes, 1 de Fevereiro de 1980.

## CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém — Alteração salarial

Revisão de matéria de natureza pecuniária

### Cláusulas revistas

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — (Mantém-se.)

2 — Este contrato colectivo de trabalho, na matéria agora revista e de natureza pecuniária, entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido por doze meses, podendo ser denunciado decorridos que sejam dez meses sobre a data da publicação.

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos a partir de 4 de Fevereiro de 1980.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:  
(Assinatura ilegível.)

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Grupo A:

Encarregado geral de armazém — 15 600\$.

Grupo B:

Encarregado de armazém — 13 800\$.

Grupo C:

Fiel de armazém — 12 200\$.

Grupo D:

Conferente — 11 100\$.

Grupo E:

Embalador, rotulador, etiquetador — 8 950\$.  
Distribuidor — 8 950\$.

Grupo F:

Auxiliar de armazém — 8 700\$.

Grupo G:

Praticante com mais de 18 anos — 90%.

**Grupo H:**

Praticante do 4.º ano — 85 %.

**Grupo I:**

Praticante do 3.º ano — 70 %.

**Grupo J:**

Praticante do 2.º ano — 60 %.

**Grupo L:**

Praticante do 1.º ano — 50 %.

a) A percentagem dos praticantes é feita na base da categoria para que pratiquem ou tirocinem.

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 59 do livro n.º 2, com o registo n.º 71/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT do pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial**

O presente acordo de revisão do ACT celebrado entre o STCP e os sindicatos representativos do pessoal ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1979, foi celebrado em 5 de Fevereiro de 1980.

**Cláusula 1.ª****(Âmbito)**

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

**Cláusula 28.ª****(Trabalho nocturno e de turnos)**

4— O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horário do trabalhador.

**Cláusula 38.ª—A****(Diuturnidades)**

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores beneficiarão de diuturnidades não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição, atribuídas em função da antiguidade na empresa, assim discriminadas:

Mais de cinco anos de antiguidade .....	300\$00
Mais de dez anos de antiguidade .....	500\$00
Mais de quinze anos de antiguidade ...	600\$00
Mais de vinte anos de antiguidade ...	800\$00

**Cláusula 62.ª****(Serviço de bar e refeitórios)**

É revogada a presente cláusula, que passará a fazer parte integrante do regulamento interno.

**Cláusula 67.ª****(Retroacção)**

1— Os vencimentos da tabela anexa são devidos desde 29 de Janeiro de 1980.

2— A diferença do subsídio de férias será devida aos trabalhadores que gozem férias a partir de 1 de Janeiro de 1980.

**Cláusula 70.ª****(Disposição transitória)**

As partes comprometem-se a, durante a vigência do presente acordo, proceder ao estudo do enquadramento de algumas categorias na presente tabela e/cu criar mecanismos que permitam compensar responsabilidades atribuídas a determinados postos de trabalho.

**ANEXO II****Tabela de remunerações fixas**

Grupos	Vencimentos
0 .....	4500\$ (aprendiz do 1.º ano). 5000\$ (aprendiz do 2.º ano). 5500\$ (aprendiz do 3.º ano).
I .....	11 050\$.
II .....	11 650\$.
III .....	11 950\$.
III-A .....	12 150\$.
IV .....	12 650\$.
IV-A .....	12 800\$.
V .....	13 750\$.
VI .....	15 350\$.
VII .....	17 850\$.
VIII .....	20 350\$.

**Quadros técnicos**

Níveis	Vencimentos
I .....	19 000\$.
II .....	22 500\$.
III .....	28 500\$.
IV .....	32 500\$.
V .....	35 500\$.
VI .....	40 500\$.

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

*António Ricardo Fonseca.*

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares:

*(Assinaturas ilegíveis.)*



Pelo Sindicato dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagem:

*José Maria Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*José Gaspar Jorge Gramaxo Rebelo.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:

*Adriano da Silva Magalhães.*

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

Pelo Sindicato dos Profissionais do Serviço Social:

*Francisco Filipe Alves da Silva Trindade.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários:

*Gualdácio Cardoso Oliveira Reis.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiros do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

*Vítor Manuel da Silva Cunha.*

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

*João Pereira.*

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito do Porto:

*Horácio Freitas Mendes.*

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito do Porto:

*Manuel Silva Ribeiro de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto:

*Francisco Pinto Ribeiro Caldas.*

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

*Fernando da Silva Sampaio.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Distrito do Porto:

*Ernesto António Marques Gonçalves da Silva.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

*Francisco Filipe Alves da Silva Trindade.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Mário Teixeira de Sousa Pais.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Francisco Filipe Alves da Silva Trindade.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Psicologia:

*Manuel José Moreira.*

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 60 do livro n.º 2, com o n.º 72/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT para a ind. de abrasivos — Alteração salarial

### ANEXO V

#### CCTV para a indústria de abrasivos

Entre os Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro e Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro, por um lado, e, por outro, as firmas Carlos Vieira Pinto Júnior, L.<sup>da</sup>, com sede em Comendas, Riomeão, Feira, e Vieira Pinto & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, com sede em Paços de Brandão, Vila da Feira, foi acordado proceder à alteração do anexo V «Remunerações mínimas» constante do ACTV para a indústria de abrasivos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978.

O referido anexo V passará, a partir de 1 de Janeiro de 1980, a vigorar com a seguinte redacção:

### ANEXO V

#### Remunerações mínimas

Grupo I (16 800\$):

Encarregado-geral.  
Inspector técnico.

Grupo II (15 800\$):

Afinador de máquinas.  
Chefe de embalagem.  
Chefe de fornos.  
Chefe de secção.  
Controlador de características.  
Fiel de armazém.  
Técnico de laboratório.

Grupo III (14 900\$):

Auxiliar de fiel de armazém.  
Chefe de equipa.

Grupo IV (14 500\$):

Empregado de misturas de 1.ª

Grupo V (13 400\$):

Carpinteiro de 1.ª  
Chumbador de 1.ª  
Colador de pernos de 1.ª  
Condutor de veículos industriais pesados.  
Controlador de equilíbrio de 1.ª  
Cortador de telas de 1.ª  
Embalador de expedição de 1.ª

Encaixotador de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Encaixotador de rebolos de 1.<sup>a</sup>  
Enfornador de 1.<sup>a</sup>  
Escolhedor de rebolos de 1.<sup>a</sup>  
Operador acabador de 1.<sup>a</sup>  
Operador aplainador de 1.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Prensador de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro de 1.<sup>a</sup>  
Sinterizador de 1.<sup>a</sup>  
Soldador oxi de 1.<sup>a</sup>  
Soldador tensionador de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Trolha de 1.<sup>a</sup>

Grupo VI (13 200\$):

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
Chumbador de 2.<sup>a</sup>  
Colador de pernos de 2.<sup>a</sup>  
Condutor de veículos industriais leves.  
Controlador de equilíbrio de 2.<sup>a</sup>  
Cortador de telas de 2.<sup>a</sup>  
Embalador de expedição de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de armazém de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de misturas de 2.<sup>a</sup>  
Encaixotador de rebolos de 2.<sup>a</sup>  
Enfornador de 2.<sup>a</sup>  
Escolhedor de rebolos de 2.<sup>a</sup>  
Operador acabador de 2.<sup>a</sup>  
Operador aplainador de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Prensador de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro de 2.<sup>a</sup>  
Sinterizador de 2.<sup>a</sup>  
Soldador oxi de 2.<sup>a</sup>  
Soldador tensionador de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Trolha de 2.<sup>a</sup>

Grupo VII (12 950\$):

Ajudante de enfornador.  
Controlador de expedição.  
Operário de serviços auxiliares.

Grupo VIII (12 000\$):

Analisador de misturas de 1.<sup>a</sup>  
Auxiliar de armazém.  
Operador de misturas de magnésia.

Grupo IX (11 600\$):

Analisador de misturas de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar de laboratório de 1.<sup>a</sup>

Grupo X (11 500\$):

Controlador de equilíbrio de rebolos leves de 1.<sup>a</sup>  
Embalador de expedição de rebolos leves de 1.<sup>a</sup>  
Operador de misturas leves de 1.<sup>a</sup>  
Prensador de rebolos leves de 1.<sup>a</sup>

Grupo XI (11 200\$):

Controlador de equilíbrio de rebolos leves de 2.<sup>a</sup>  
Embalador de expedição de rebolos leves de 2.<sup>a</sup>  
Operador de misturas leves de 2.<sup>a</sup>  
Prensador de rebolos leves de 2.<sup>a</sup>

Grupo XII (10 800\$):

Ajudante de controlador.  
Ajudante de embalador.  
Ajudante de misturas.  
Ajudante de operador acabador.  
Ajudante de prensador.  
Auxiliar de laboratório de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de limpeza.  
Operário de serviços auxiliares leves.

Grupo XIII (9750\$):

Aprendiz de acabador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de aplainador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de enfornador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de prensador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de sinterizador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de soldador tensionador do 3.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de serralheiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de soldador oxi do 3.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de torneiro do 3.<sup>o</sup> ano.

Grupo XIV (8750\$):

Ajudante de 19 anos de idade.  
Aprendiz de acabador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de controlador de equilíbrio de rebolos leves do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de embalador de expedição de rebolos leves do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de enfornador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de operador de misturas leves do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de operário de serviços auxiliares leves do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de prensador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de prensador de rebolos leves do 3.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de sinterizador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de soldador tensionador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Auxiliar de limpeza.  
Praticante de serralheiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de soldador oxi do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de torneiro do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo XV (8000\$):

Ajudante de 18 anos de idade.  
Aprendiz de acabador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de aplainador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de enfornador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de sinterizador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de soldador tensionador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de serralheiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de soldador oxi do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de torneiro do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo XVI (7500\$):

Ajudante de 17 anos de idade.  
Aprendiz de controlador de equilíbrio de rebolos leves do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de embalador de expedição de rebolos leves do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de operador de misturas leves do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de operário de serviços auxiliares leves do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de prensador de rebolos leves do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo XVII (7000\$):

Ajudante de 16 anos de idade.

Aprendiz de controlador de equilíbrio de rebolos leves do 1.º ano.

Aprendiz de embalador de expedição de rebolos leves do 1.º ano.

Aprendiz de operador de misturas leves do 1.º ano.

Aprendiz de operário de serviços auxiliares leves do 1.º ano.

Aprendiz de prensador de rebolos leves do 1.º ano.

Os trabalhadores admitidos com mais de 19 anos de idade no 1.º e 2.º anos terão uma redução de 20 % e 15 %, respectivamente, no ordenado dos operários de 2.ª do seu sector.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda:

*Manuel Neves da Silva.*  
*António de Sousa Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Joaquim Jorge Marques.*

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*  
*António Calisto Pinto.*

Pela Firma Vieira Pinto & C.ª, L.ª — Dragão Dilúmit:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Firma Carlos Vieira Pinto Júnior, L.ª:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Hernâni de Oliveira Guimarães.*

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 60 do livro n.º 2, com o n.º 73/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Braga — Alteração salarial

Aos vinte e um dias do mês de Janeiro de 1980, pelas 21 horas e 30 minutos, reuniram na Associação Comercial de Braga, sita à Rua de D. Diogo de Sousa, 91, a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga, com vista à negociação de revisão das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, tendo ficado acordado o seguinte:

1 — Aprovar a tabela salarial constante do anexo I e a definição de funções da nova categoria profissional constante do anexo II.

2 — Esta tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Janeiro de 1980 e é válida pelo período mínimo estabelecido na lei.

3 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às tabelas previstas no presente contrato desde que, por motivos de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, ouvido o Sindicato interessado. Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga:

*Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.*  
*Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

Pela Associação Comercial de Braga:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Barcelos:

*Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

Pela Associação Comercial de Fafe:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Guimarães:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo representante da Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto foi dito que, dada a forma correcta como os dirigentes do Sindicato se sentaram à mesa das negociações, e o comportamento digno que observaram durante as mesmas, consultados os outros membros da direcção, mesmo com as falhas das restantes associações presentes, não pretende pôr qualquer entrave à concretização do presente acordo, razão pelo qual assina.

Pela Associação Comercial de Fafe, Celorico de Basto e Cabeceiras de Basto:

*(Assinatura ilegível.)*

#### ANEXO I

Aos 21 dias do mês de Janeiro de 1980, entre os signatários acordou-se a revisão da tabela de retribuições mínimas anexa ao CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, nos termos seguintes:

Categorias	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial .....	13 100\$00	13 600\$00
Caixeiro-encarregado, chefe de secção, operador-encarregado (supermercado e hipermercado) e inspector de vendas .....	12 250\$00	12 750\$00
Primeiro-caixeiro, viajante, praticista e operador especializado .....	11 250\$00	11 750\$00
Segundo-caixeiro e operador de 1.ª .....	10 500\$00	11 000\$00
Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª e vigilante .....	9 750\$00	10 250\$00
Caixeiro-ajudante e operador ajudante:		
3.º ano .....	7 750\$00	8 000\$00
2.º ano .....	7 000\$00	7 250\$00
1.º ano .....	6 400\$00	6 650\$00
Praticante:		
3.º ano .....	5 000\$00	5 250\$00
2.º ano .....	4 500\$00	4 750\$00
1.º ano .....	3 800\$00	4 050\$00
Servente, caixa, embalador, distribuidor, contínuo, guarda e servente de limpeza .....	9 000\$00	9 000\$00

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga:

*Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira,  
Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

Pela Associação Comercial de Barcelos:

*Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

Pela Associação Comercial de Fafe:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Guimarães:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Braga:

*(Assinatura ilegível.)*

de clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda; auscultação da praça, programas cumpridos. Pode, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga:

*Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira,  
Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

Pela Associação Comercial de Braga:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Barcelos:

*Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

Pela Associação Comercial de Fafe:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Guimarães:

*(Assinatura ilegível.)*

## ANEXO II

### Definição de categoria

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que controla o serviço de agências, inspecciona os serviços dos vendedores, viajantes, praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 60 do livro n.º 2, com o n.º 74/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## Acordo de adesão entre o Sind. dos Contabilistas e a Empresa de Petroquímica e Gás, E. P., ao ACT para esta empresa

Aos sete dias do mês de Novembro de 1979, o Sindicato dos Contabilistas e a Empresa de Petroquímica e Gás, E. P., acordaram, ao abrigo do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas por posteriores diplomas, na aplicação por adesão da matéria contida no acordo colectivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, aos trabalhadores representados pela associação sindical signatária.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

*(Assinatura ilegível.)*

*Joaquim Luís Namorado Grilo Rodrigues Antunes.*

Pela Petroquímica, E. P.:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 6 de Março de 1980, a fl. 60 do livro n.º 2, com o n.º 76/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT para os consultórios de radiologia, laboratórios de análises clínicas e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

A presente convenção obriga, por um lado, consultórios e laboratórios de meios complementares de diagnóstico e terapêutica, designadamente consultórios de radiologia, laboratórios de análises clínicas e de

anátomo-patologia consultórios de estomatologia e de odontologia e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados respectivamente pelas associações patronais e sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### (Área)

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Vigência e revisão)

1 — A presente convenção entra em vigor na data da sua publicação e vigorará por um período de dezoito meses, com excepção das cláusulas de natureza pecuniária, cujo período será de doze meses.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1979, sendo também atribuídos efeitos retroactivos exclusivamente aos subsídios de férias e de Natal.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão, até quinze dias após a recepção da contraproposta ou até quarenta e cinco dias após a apresentação da proposta, no caso de não haver contraproposta.

5 — As negociações durarão trinta dias, com possibilidade de prorrogação do período por quinze dias, mediante acordo das partes.

6 — A convenção manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1 — Trabalhadores administrativos:

a) Idade mínima — 16 anos;

b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior, será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados.

2 — Trabalhadores auxiliares administrativos:

a) Idade mínima — 14 anos;

b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória.

3 — Trabalhadores paramédicos:

a) Técnico superior de laboratório — O curso adequado do ensino superior;

b) Técnico paramédico diplomado — Curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado até 31 de Dezembro de 1976 e aos admitidos até 31 de Dezembro de 1980 funções previstas para as categorias no grupo I do anexo I não serão exigidas as habilitações literárias estabelecidas para as alíneas anteriores, bastando o curso geral dos liceus ou equivalente.

4 — Trabalhadores paramédicos auxiliares:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações literárias — Curso geral dos liceus ou curso técnico.

5 — Restantes trabalhadores:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações literárias — As habilitações legais mínimas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

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

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções previstas no grupo I, anexo I, mas não titulados com o curso adequado, serão classificados nos termos seguintes:

a) De «técnicos não diplomados», de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I, anexo I, desde que possuam menos de quatro anos de exercício na profissão.

b) De «praticantes», de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I, anexo I, desde que possuam menos de quatro anos de exercício na profissão.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 — Os trabalhadores a admitir entre a entrada em vigor da presente convenção e 31 de Dezembro de 1980 para o desempenho das tarefas descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I serão classificados em praticantes de acordo com as designações profissionais constantes daqueles, permanecendo nesta categoria até à obtenção do curso adequado reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

3 — O período de experiência é de quinze dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretário/a de direcção, que é de noventa dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso — princípio geral)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou ainda mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas e acessos automáticos)

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

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

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de perma-

nência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;

b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I, anexo I, logo que completem quatro anos naquele exercício.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Acesso e escalonamento salarial)

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

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

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

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

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

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

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

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

b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;

c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;

d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;

f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;

h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;

i) Segurar todos os trabalhadores.

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

a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;

b) Assegurar o *contrôle* de licenciamento e laboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

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

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

As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingirem tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manuseio de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

#### Cláusula 14.ª

##### (Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

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

b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;

c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;

j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;

l) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

#### Cláusula 15.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;

b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.ª;

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

g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.ª

#### Cláusula 16.ª

##### (Direito à greve)

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.ª

##### (Período normal de trabalho)

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta e duas horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores e os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários em prática parciais remunerados por tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

#### Cláusula 18.ª

##### (Intervalos do horário de trabalho)

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

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

#### Cláusula 19.ª

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os

trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário/a de direcção.

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

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 20.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

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

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

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.ª

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 22.ª

##### (Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado por acordo das partes.

#### Cláusula 23.ª

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

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.



2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.ª

##### (Deslocações)

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de 50\$ por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo

coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina *Super* em vigor.

8 — Os valores fixados para a alínea b) do n.º 3 e a alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 150\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 600\$.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser excedidos por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.ª

##### (Tabela de remunerações)

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de 600\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 1000\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 800\$.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

RH = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Hs = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 26.ª

##### (Serviços de urgência)

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deverá ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de

trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 200\$, 350\$ e 600\$, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dias de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviços de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data

da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectivo dia 15 de Dezembro.

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

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

5 — a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 40\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além da remuneração especial devida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou, em substituição, outro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil trinta dias de férias consecutivos, a começar em qualquer dia útil, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Férias dos militares)

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

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

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença prevista nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização de *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 39.ª

#### (Alteração de marcação de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

### Cláusula 40.ª

#### (Retribuição durante as férias)

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

### Cláusula 41.ª

#### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 42.ª

#### (Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 43.ª

#### (Faltas justificadas)

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

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

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

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

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da

linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de dez dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

### Cláusula 44.ª

#### (Efeitos de faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e), na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

### Cláusula 45.ª

#### (Participação e justificação da falta)

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

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de dez dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

### Cláusula 46.ª

#### (Desconto do tempo de ausência)

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

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

*D* = Remuneração a descontar;

*RH* = Remuneração hora;

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Momento e forma de desconto)

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Impedimentos prolongados)

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

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(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, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Rescisão com justa causa)

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no quinto dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII «Disciplina».

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

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

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;

h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.ª

#### Cláusula 56.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês

consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

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

#### Cláusula 57.ª

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

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

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 58.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;

d) É também vedado durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;

e) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias de acordo com o regime previsto na lei;

f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

#### Cláusula 59.ª

##### (Trabalho de menores)

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

#### Cláusula 60.ª

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas, haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.ª

##### (Princípios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.ª

##### (Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

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

#### Cláusula 63.ª

##### (Instalações para os delegados sindicais)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.ª

##### (Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais

dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com cem ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho)

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

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



3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

#### Cláusula 71.ª

##### (Processo disciplinar)

1 — A entidade patronal tem o 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 sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos sessenta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 72.ª

##### (Tramitação do processo disciplinar)

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 73.ª

##### (Nota de culpa)

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

#### Cláusula 74.ª

##### (Garantias de defesa do arguido)

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.ª, n.º 2.

5 — No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

#### Cláusula 75.ª

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;

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

#### Cláusula 76.ª

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

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a enti-

dade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 77.ª

###### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

##### Cláusula 78.ª

###### (Sucessão de regulamentação)

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regula-

mentação colectiva de trabalho à data da publicação ou a supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

##### Cláusula 79.ª

###### (Disposições transitórias)

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato é proibida a admissão de trabalhadores para o desempenho exclusivo das funções previstas para a profissão de ajudante técnico de análises clínicas, desde que aqueles não as tenham anteriormente desempenhado até 31 de Dezembro de 1976.

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

3 — Somente e se ainda se mantiver até 31 de Dezembro de 1980 a carência de técnicos com título bastante para o exercício das profissões do grupo I do anexo I é permitida a admissão de trabalhadores nas condições previstas no n.º 5 da cláusula 5.ª

##### Cláusula 80.ª

###### (Liquidação de retroactivos)

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de seis meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais, definição de funções

#### GRUPO I

##### Técnicos paramédicos

*Técnico superior de laboratório.* — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises, investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

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

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

*Técnico de radiologia.* — É o trabalhador que obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para

o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido, manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração de radiação; faz registos dos trabalhos executados.

*Técnico de radioterapia.* — É o trabalhador que utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados; regista os trabalhos executados.

*Técnico de termografia.* — É o trabalhador que obtém termogramas, utilizando aparelhos de termografia, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; controla o exame, observando os aparelhos respectivos; faz o registo dos trabalhos executados.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica, exercendo funções previstas numa das categorias profissionais dos grupos I e II, com vista à obtenção das condições do acesso à respectiva categoria técnica.

## GRUPO II

### Técnicos auxiliares

*Ajudante técnico de análises clínicas.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente urinas, preparação e coloração de lâminas, de reagentes e meios de cultura simples. Observa os fenómenos, identifica-os e regista-os. Pode efectuar colheitas, lavar e esterilizar material específico.

*Encarregado de câmara escura.* — É o trabalhador que executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material; cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o, recebe produtos para analisar, assiste aos técnicos de laboratórios; pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento do laboratório.

*Auxiliar de radiodiagnóstico.* — É o trabalhador que introduz os doentes nas salas de exame, transporta de e para a sala os exames e os produtos de contraste necessários para os mesmos.

## GRUPO III

### Administrativos e outros

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas

técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

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

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

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

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

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e

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

*Estagiário.* — É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumilas plenamente.

*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 de 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 e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

*Empregado de serviço externo.* — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III  
Tabelas de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista/técnico de contas .....	15 500\$00
II	Guarda-livros ..... Secretário(a) de direcção ..... Chefe de secção .....	13 500\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas ..... Técnico de análises clínicas ..... Técnico de radiologia ..... Técnico de radioterapia ..... Técnico de termografia ..... Primeiro-escriturário .....	11 800\$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ..... Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Encarregado de câmara escura ..... Segundo-escriturário .....	10 300\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ... Praticante técnico ..... Terceiro-escriturário .....	9 100\$00
VI	Dactilógrafo até três anos ..... Contínuo ..... Auxiliar de laboratório ..... Auxiliar de radiodiagnóstico ..... Empregado de serviços externos ... Estagiário — 1.º e 2.º anos .....	8 500\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	7 500\$00

Lisboa, 11 de Janeiro de 1980.

Pela Associação Portuguesa de Odontologia (secção da Anepsa de Consultórios de Odontologia):

*Eduardo Rafael Matos do Santos.*

Pela Associação dos Médicos Analistas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Médicos Radiologistas Proprietários de Consultórios de Radiologia:

*Manuel Joaquim Moreira de Mesquita Guimarães.*

Pela Anepsa — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde em Cuidados Progressivos:

*Augusto d'Ascensão Fernandes Martins.*

Pela Associação dos Químicos Farmacêuticos Analistas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

Diamantino da Silva Elias.

Pelo Sindicato dos Paramédicos Norte e Centro:

Diamantino da Silva Elias.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Portaria, Vigilância e Actividades Similares:

Carlos Manuel Alves Trindade.

Depositado em 5 de Março de 1980, a fl. 60 do livro n.º 2, com o n.º 75/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

---

### ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos de Aviação Civil — Constituição da comissão paritária

Nos termos da cláusula 50.ª do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Sapec e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, foi constituída pelas entidades signatárias da convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Sapec:

Membros efectivos:

Licenciados Carlos Manuel de Faria e Almeida Santos e Guilherme Teodoro de Campos Rosa.

Membros suplentes:

Joaquim Aurélio Faria e Francisco Bentes Franco.

Em representação da associação sindical:

Membros efectivos:

Joaquim António Claro Solas e Luís Filipe Patacho de Aguiar.

Membros suplentes:

Jesus José Maria Varela dos Reis e António Manuel Pinto da Cunha Lopes.

---

### Acordo de adesão entre a Aga — Administração Geral do Açúcar e do Alcool, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas ao CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e aquele Sind. — Rectificação

Por no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, ter sido publicada a integração em níveis de qualificação contendo vários lapsos, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, com a redacção

introduzida pelo Decreto-Lei n.º 409/78, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração da profissão de despachante privativo na estrutura de níveis de qualificação:

Despachante privativo (2.2/4.2).

---

### ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao serviço — Integração de profissões na estrutura de níveis de qualificação

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de

qualificação das profissões não integradas aquando da publicação do ACT:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.

2 — Quadros médios:

Responsável pelo apoio e ligação aos utilizadores (2.1).

4 — Profissionais altamente qualificados:

Bibliotecário-informático (4.1).

Controlador de *stock* (4.1).

Inspector averiguante mandatário (4.1).

Preparador de trabalho (4.2).

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário de horários e escalas (5.1).

Costureira (5.3).

Orçamentista (5.3).

a) Estágio e aprendizagem:

Estagiário — Analista de transportes.

Profissão integrada em dois níveis.

Analista de processos de contencioso (2.1/4.1).