

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 7

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

1.ª SÉRIE

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 7

p. 395-464

22-FEV-1980

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os caixeiros — Deliberação da comissão tripartida emergente ..... 397
- PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da CT tripartida emergente ..... 397
- PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da CT tripartida emergente ..... 397

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas ..... 398
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ..... 398
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu ..... 399
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Feder. das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal ..... 399
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança ..... 399
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros ..... 400

#### Convenções colectivas do trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Alteração salarial ..... 400
- CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial ..... 402
- CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e outros e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul e outros — Alteração salarial ..... 403
- CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Alteração salarial ..... 403

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e outros — Alteração salarial .....	404
— CCT entre a Fapel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados e a Feder. Nacional dos Sind. de Quadros .....	405
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial .....	412
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais — Alteração salarial .....	414
— CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial .....	416
— ACT para a ind. açucareira — Alteração salarial e outras .....	417
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alteração salarial e outras .....	419
— 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 — Alteração salarial e outras .....	428
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança .....	429
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica — Alteração salarial e outras .....	444
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e os Sind. dos Engenheiros do Norte e da Região Sul — Alteração salarial .....	445
— CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto .....	446
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	447
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros .....	449
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. dos Metalúrgicos, Metalomecânicos e Minas de Portugal — Alteração salarial .....	471
— CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	472
— CCT entre a Fapel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	472
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagens do Sul e outras e o Sind. Democrático dos Operários das Ind. Químicas, e Afins de Portugal ao CCT entre aquelas Assoc. e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul — Rectificação .....	473
— ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Rectificação .....	473

#### 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

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para os caixeiros — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base XXIV da PRT para os caixeiros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, e constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, deliberou, em reunião realizada no dia 19 de Setembro de 1979, o seguinte:

Atento o disposto nas bases I e II da PRT para os caixeiros, esta aplica-se aos trabalhadores que procedem à venda de produtos resultantes da actividade desenvolvida pela empresa agrícola em estabelecimentos próprios devidamente legalizados, ou seja, quando, nos termos do Decreto-Lei n.º 247/78, de 22 de Agosto (Estatuto do Comerciante), a empresa agrícola seja simultaneamente comerciante e retalhista.

---

### PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberações da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base III da PRT para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, e constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro de 1977, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 16 de Dezembro de 1977, tomou, na sua reunião de 8 de Junho findo, a seguinte deliberação relativa à classificação de trabalhadores como técnicos de prevenção:

Os trabalhadores que, embora designados de encarregados de segurança (profissão inexistente na PRT/77 da metalurgia e metalo-mecânica), exerçam funções previstas na cláusula 42.ª do anexo VI da PRT/77 serão classificados como técnicos de prevenção.

Em quaisquer outros casos, os trabalhadores designados encarregados de segurança mantêm a remuneração e classificação que resultar do seu contrato individual de trabalho.

---

### PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base III da PRT para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, e constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro daquele ano, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 16 de Dezembro de 1977, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela citada base e pelo n.º 2 da base V da PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, tomou, na reunião efectuada no dia 12 de Junho de 1979, as seguintes deliberações:

I — Integração da profissão de ajudante de fiel de armazém na PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos:

A profissão em epígrafe, com a definição de tarefas e enquadramento (grau 3) constantes da PRT de 15 de Maio de 1977, é integrada no anexo III da PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos.

II — Interpretação das funções inerentes às profissões de agente de métodos e preparador de trabalho:

Em virtude de as definições de «agente de métodos» e «preparador de trabalho» constantes da PRT de 15 de Maio de 1977 darem por vezes lugar a deficientes interpretações, visto oferecer certa dificuldade o estabelecimento de uma fronteira entre as duas profissões, é de salientar que ao «agente de métodos» competem essencialmente as funções de análise de desenhos e outros elementos do projecto, com o fim de determinar os métodos de execução, tendo em conta aspectos económicos através da melhor utilização da mão-de-obra, equipamentos e/ou utilização de espaços, na fase de orçamentação e/ou execução, propor as alterações que achar convenientes ao projecto ou métodos de trabalho existentes e indicar os materiais e ferramentas, de acordo

com as especificações do projecto. Pode ainda desempenhar, acessoriamente, as funções de «preparador de trabalho» subsequentes às suas próprias.

III — Integração das profissões de carpinteiro naval e de calafate na PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos:

A comissão técnica tripartida emergente da PRT dos metalúrgicos de 15 de Maio de 1977 deliberou integrar na PRT dos trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos as profissões de «carpinteiro naval» e de «calafate», com as definições e enquadramentos idênticos aos constantes na PRT para a indústria metalúrgica e metalomecânica.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE das alterações ao CCT

entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre as associações mencionadas em epigrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco, exceptuada a de olaria) e aos tra-

balhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, filiados no Sindicato 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.

---

### Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979.

A portaria de extensão ora publicitada pretende tornar aplicável aquela convenção às relações de trabalho existentes na sua área de aplicação entre:

- a) Entidades patronais do mesmo sector de actividade não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, cujas funções se enquadrem em alguma das categorias previstas na convenção, filiados ou não no Sindicato signatário;
- b) Entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, não filiados no Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, cujas funções correspondam a algumas das categorias previstas na convenção.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da alteração salarial e outras do CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial do Concelho de Lamego, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na

área delimitada pela convenção a actividade de comércio a retalho e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais celebrantes.

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 deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT  
entre a Assoc. de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular  
e a Feder. das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Federação das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, nesta data publicado, a todas as entidades patronais que na área da convenção exerçam a indústria de fabricação de armações para óculos de receituário médico e para montagem de vidros coloridos em acetatos de celulose ou outras matérias

e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção colectiva de trabalho.

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 do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real  
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança**

Em cumprimento do disposto no n.º 5 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 da convenção colectiva de trabalho mencionada em título e publicada neste mesmo *Boletim de Trabalho e Emprego*.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará a convenção aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam na área da

convenção a actividade económica nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do referido diploma, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel  
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978,

com umas alterações salariais nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, em todo o território nacional, se dediquem às actividades por ele abrangidas e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais signatárias da já aludida convenção.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Alteração salarial**

#### **Cláusula 29.\***

##### **Retribuições mínimas mensais**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — Para efeitos da aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — Empresas com menos de doze trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial inferior a 40 000\$;

Grupo II — Empresas com doze ou mais trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial igual ou superior a 40 000\$.

§ único. *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

#### **Cláusula 30.\***

##### **Ajudas de custo**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as des-

pesas de alimentação e alojamento quando estes se deslocarem em viagem de serviço, quando comprovadas por documentos, até ao limite máximo de 750\$ diários.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — As entidades patronais pagarão no prazo de quinze dias, a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas os riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de 1000 contos, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissão e aos vendedores que, auferindo comissão, no ano anterior não tenham excedido, respectivamente, a retribuição mista (parte fixa mais parte variável) de 238 contos e 280 contos, conforme se trate de empresas do grupo I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido, no ano civil anterior, comissões de montante inferior ou igual a 196 contos, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros, até ao limite de 2000 contos, excluindo-se, contudo, deste seguro, os passageiros autotransportados gratuitamente.

Cláusula 56.ª

Retroactividade

As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixadas na cláusula 30.ª produzirão efeitos desde 1 de Outubro de 1979.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais

	Grupo I	Grupo II
<b>Nível I:</b> Categorias superiores ..... Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	15 250\$00	16 000\$00
<b>Nível II:</b> Chefe de departamento ..... Contabilista/técnico de contas ..... Chefe de divisão ou de serviço ..... Analistas de sistemas .....	14 250\$00	15 100\$00
<b>Nível III:</b> Chefe de secção (escritório) ... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Programador informático ..... Chefe de vendas .....	13 550\$00	14 350\$00
<b>Nível IV:</b> Encarregado de armazém ..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) de direcção ..... Programador mecanográfico ...	12 850\$00	13 750\$00
<b>Nível V:</b> Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Caixa (escritório) ..... Operador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Expositor ..... Decorador ..... Vendedor (sem comissões) ..... Coleccionador com três ou mais anos ..... Prospector de vendas ..... Motorista de pesados .....	11 800\$00	12 600\$00
<b>Nível VI:</b> Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Coleccionador com menos de três anos ..... Cobrador ..... Perfurador-verificador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Conferente ..... Motorista de ligeiros .....	11 100\$00	11 900\$00

	Grupo I	Grupo II
<b>Nível VII:</b> Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Caixa de balcão ..... Vendedor (viajante, pracista com comissões) ..... Prospector de vendas com comissões .....	10 400\$00	11 200\$00
<b>Nível VIII:</b> Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empilhador ..... Servente com 18 ou mais anos ..... Etiquetador ..... Ajudante de motorista .....	9 600\$00	10 250\$00
<b>Nível IX:</b> Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ...	8 300\$00	8 950\$00
<b>Nível X:</b> Estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente com menos de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	7 600\$00	8 150\$00
<b>Nível XI:</b> Praticante com 16 ou 17 anos ..... Paquete com 16 ou 17 anos ...	5 850\$00	6 400\$00
<b>Nível XII:</b> Praticante de 14 ou 15 anos ... Paquete de 14 ou 15 anos .....	5 350\$00	5 600\$00

Porto, 25 de Outubro de 1979.

Pela Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Manuel Teixeira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fosintes):

José Barbosa Mota.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese):

José Barbosa Mota.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazém do Norte:  
*Carlos Manuel Casimiro de Oliveira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Luiz Simões Dias Baptista.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários, Postos de Abastecimento e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito do Porto:

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
*José António Joaquim.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

Depositado em 19 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 8-A/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### CCT entre a Câmara dos Despachantes Officiais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

- 1 — .....
- 2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 47.ª

##### (Aumento mínimo)

Por aplicação da presente tabela salarial nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a 1000\$ em relação ao seu vencimento base efectivo praticado em 31 de Dezembro de 1978.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas
I	Chefe de escritório .....	17 350\$00
II	Chefe de divisão e tesoureiro .....	16 750\$00
III	Chefe de secção e guarda-livros ...	14 450\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras .....	12 850\$00
V	Primeiro-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, caixa e operador mecanográfico .....	11 850\$00

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas
VI	Segundo-escriturário, perfurador-verificador e motorista .....	10 750\$00
VII	Cobrador e empregado de serviço externo .....	10 250\$00
VIII	Terceiro-escriturário .....	9 650\$00
IX	Telefonista .....	9 350\$00
X	Estagiário, dactilógrafo do 2.º ano, servente e contínuo .....	8 600\$00
XI	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano .....	7 950\$00
XII	Empregada de limpeza .....	6 600\$00
XIII	Contínuo menor .....	6 350\$00
XIV	Paquete de 17 anos .....	6 050\$00
XV	Paquete de 16 anos .....	5 400\$00
XVI	Paquete de 15 anos .....	4 750\$00

Lisboa, 5 de Dezembro de 1979.

Pela Câmara dos Despachantes Officiais:

*(Assinatura ilegível.)*  
*Alvaro Manuel Loureiro.*

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

*António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.*

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

*António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.*

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 8 de Fevereiro de 1980, a fl. 53 do livro n.º 2, com o n.º 32/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.



**CCT entre o Instituto Nacional de Seguros e outros e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul e outros — Alteração salarial**

Níveis		Vencimentos
CCT seguros	CCT enfermeiros	
XIV	VI	28 450\$00
XII	V	22 850\$00
XI	IV	20 500\$00
X	III	18 950\$00
IX	II	17 500\$00
VII	I	16 100\$00

o anexo I do referido CCT «Estrutura de qualificação de funções».

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros da Zona Norte, Centro e Funchal:

*José Ferreira.*  
*Carlos Maria Pereira da Costa Neto.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Manuel José Trindade Cardoso.*  
*Américo Marques Soares.*

Pelo Instituto Nacional de Seguros:

*Homero António Abrunhosa de Brito.*  
*Odete Joglar.*

Pela ASEP — Associação dos Seguradores Privados em Portugal:

*Fernando Valente Gaspar.*

Depositado em 11 de Fevereiro de 1980, a fl. 53 do livro n.º 2, com o n.º 33/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

2 — A tabela agora acordada produzirá efeitos a partir de 4 de Dezembro de 1979.

Esta tabela é aplicável a todos os profissionais de enfermagem abrangidos pela cláusula 2.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1979, mantendo-se sem alteração

**CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Alteração salarial**

**Tabela geral de remunerações mínimas**

Letras ou graus	Remunerações
J .....	5 500\$00
L .....	5 000\$00
M .....	4 400\$00
	4 100\$00

A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1980.

Mantêm-se as definições de funções das categorias profissionais constantes do CCTV em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979.

Letras ou graus	Remunerações
A .....	14 000\$00
B .....	12 500\$00
C .....	11 250\$00
D .....	10 250\$00
E .....	9 500\$00
F .....	8 750\$00
G .....	8 000\$00
H .....	7 200\$00
I .....	6 700\$00

Níveis	Número de trabalhadores	Remunerações anteriores		Remunerações do CCT negociado	
		Salários Escudos	Massa salarial Contos	Salários Escudos	Massa salarial Contos
A .....	6	11 750\$00	70 500\$00	14 000\$00	84 000\$00
B .....	27	10 350\$00	279 450\$00	12 500\$00	337 500\$00
C .....	23	9 300\$00	213 900\$00	11 250\$00	258 750\$00
D .....	52	8 400\$00	436 800\$00	10 250\$00	533 000\$00
E .....	68	7 800\$00	530 400\$00	9 500\$00	646 000\$00
F .....	10	7 200\$00	72 000\$00	8 750\$00	87 500\$00
G .....	7	6 750\$00	47 250\$00	8 000\$00	56 000\$00
H .....	17	6 200\$00	105 400\$00	7 200\$00	122 400\$00
I .....	28	5 800\$00	162 400\$00	6 700\$00	187 600\$00
J .....	2	4 750\$00	9 500\$00	5 500\$00	11 000\$00
L .....	14	4 300\$00	60 200\$00	5 000\$00	70 000\$00
M .....	5	3 800\$00	19 000\$00	4 400\$00	22 000\$00
N .....	8	3 500\$00	28 000\$00	4 100\$00	32 800\$00
	267		2 034 800\$00		2 448 550\$00

Massa salarial do CCT anterior — 2 034 800\$.  
 Massa salarial do CCT negociado — 2 448 550\$.  
 Aumento da massa (20,33 %).  
 Portimão, 11 de Janeiro de 1980.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*João Henrique de Almeida.  
 Cândida Barão Afonso Silva.*

Pela Associação Comercial de Portimão:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

*João Henrique de Almeida.  
 Cândida Barão Afonso Silva.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

*João Henrique de Almeida.  
 Cândida Barão Afonso Silva.*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 54 do livro n.º 2, com o n.º 34/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

### Acta

Aos 26 dias do mês de Dezembro de 1979, reuniram-se, na sede da ANIMEE, os representantes da Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, por um lado, e, por outro, da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços da Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, do Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, do Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins e da Fensiq — Federação dos Sindicatos dos Quadros.

As partes reuniram-se para discutir as propostas de alteração ao CCT/PRT para a indústria de material eléctrico e electrónico apresentadas pelos sindicatos presentes, tendo-se alcançado um acordo global e final do seguinte teor:

### Âmbito

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outra parte, os sindicatos outorgantes.

### Vigência e eficácia

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas produzirá efeitos a contar do dia 1 de Janeiro de 1980.

### Retribuição por tarefas especiais

Os valores constantes da classe 45 do CCT/FMEE passam a ser os seguintes:

Antigo	Novo
120\$00 .....	180\$00
300 000\$00 .....	450 000\$00
25\$00 .....	40\$00
100 000\$00 .....	150 000\$00
50\$00 .....	75\$00
20 000\$00 .....	30 000\$00

### Carreira dos administrativos

Os períodos de cinco anos presentemente referidos nos n.ºs 1 e 2 da base VII da PRT para o sector industrial de material eléctrico e electrónico, e que são pressuposto dos acessos aí regulamentados, passam a ser de quatro anos, contados nos termos do disposto no n.º 3 da mesma base.

### Tabela de remunerações mínimas

As novas remunerações mínimas aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de revisão resultaram da aplicação de uma taxa de 25% (aumento) aos valores constantes da actual tabela, com arredondamento para a cinquentena de escudos imediatamente superior aos valores directamente resultantes daquela operação, e serão os constantes da tabela anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante.

Lisboa, 26 de Dezembro de 1979.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

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

*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins:

*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pela Fensiq — Federação dos Sindicatos dos Quadros:

Tabela de remunerações mínimas  
a partir de 1 de Janeiro de 1980

Graus	Profissões e categorias	Salários
03	Profissional de engenharia VI .....	46 250\$00
02	Profissional de engenharia V .....	38 750\$00
01	Profissional de engenharia IV .....	31 250\$00
0	Analista de informática principal ...	23 750\$00
0	Chefe de serviços .....	23 750\$00
0	Contabilista .....	23 750\$00
0	Profissional de engenharia III .....	23 750\$00
1	Analista de informática profissional	20 700\$00
1	Profissional de engenharia II .....	20 700\$00
2	Analista de informática assistente	19 200\$00
2	Profissional de engenharia I-B .....	19 200\$00
2	Programador de informática meca- nográfico principal .....	19 200\$00
3	Chefe de secção .....	17 700\$00
3	Chefe de vendas .....	17 700\$00
3	Profissional de engenharia I-A .....	17 700\$00
3	Guarda-livros .....	17 700\$00
3	Inspector administrativo .....	17 700\$00
3	Programador de informática/meca- nográfico profissional .....	17 700\$00
3	Secretário .....	17 700\$00
3	Tesoureiro .....	17 700\$00
4	Analista de informática estagiário	15 650\$00
4	Correspondente em línguas estran- geiras/esteno-dactilógrafo em lí- nguas estrangeiras .....	15 650\$00
4	Escriturário principal .....	15 650\$00
4	Inspector de vendas .....	15 650\$00
4	Monitor de informática de dados	15 650\$00
4	Operador de informática/mecano- gráfico principal .....	15 650\$00
4	Preparador de informática de dados	15 650\$00
4	Programador de informática/meca- nográfico assistente .....	15 650\$00
5	Caixa .....	15 000\$00
5	Operador de informática/mecano- gráfico profissional .....	15 000\$00
5	Operador de máquinas de contabi- lidade de 1.ª .....	15 000\$00
5	Primeiro-escriurário .....	15 000\$00
6	Apontador de 1.ª .....	13 200\$00
6	Esteno-dactilógrafo em língua por- tuguesa .....	13 200\$00
6	Expositor-decorador .....	13 200\$00
6	Operador de máquinas de contabi- lidade de 2.ª .....	13 200\$00
6	Operador de telex .....	13 200\$00
6	Perfurador-verificador/operador de posto de dados profissional .....	13 200\$00

Graus	Profissões e categorias	Salários
6	Promotor de vendas .....	13 200\$00
6	Prospecor de vendas .....	13 200\$00
6	Recepcionista de 1.ª .....	13 200\$00
6	Segundo-escriurário .....	13 200\$00
6	Vendedor .....	13 200\$00
7	Cobrador .....	12 150\$00
7	Demonstrador .....	12 150\$00
7	Programador de informática/meca- nográfico estagiário .....	12 150\$00
7	Propagandista .....	12 150\$00
7	Reprodutor de documentos/arqui- vista técnico .....	12 150\$00
8	Chefe de vigilância .....	11 700\$00
8	Empregado de serviços externos ...	11 700\$00
8	Recepcionista de 2.ª .....	11 700\$00
8	Telefonista de 1.ª .....	11 700\$00
9	Ajudante de fogueiro .....	11 100\$00
9	Apontador de 2.ª .....	11 100\$00
9	Encarregado de limpeza .....	11 100\$00
9	Operador de informática/mecano- gráfico estagiário .....	11 100\$00
9	Operador de máquinas de contabi- lidade de 3.ª .....	11 100\$00
9	Rep. de documentos administ. ....	11 100\$00
9	Telefonista de 2.ª .....	11 100\$00
9	Terceiro-escriurário .....	11 100\$00
10	Apontador de 3.ª .....	9 950\$00
10	Contínuo ou porteiro (mais de 21 anos) .....	9 950\$00
10	Dactilógrafo do 2.º ano .....	9 950\$00
10	Estagiário de 2.ª .....	9 950\$00
10	Guarda ou vigilante .....	9 950\$00
10	Operador de máquinas de contabi- lidade (estagiário) .....	9 950\$00
10	Perfurador-verificador/operador de posto de dados (estagiário) .....	9 950\$00
10	Estagiário recepcionista .....	9 950\$00
10	Servente .....	9 950\$00
11	Dactilógrafo do 1.º ano .....	8 900\$00
11	Estagiário do 1.º ano .....	8 900\$00
12	Contínuo (menos de 21 anos) .....	7 900\$00
12	Porteiro (menos de 21 anos) .....	7 900\$00
13	Paquete do 2.º e 3.º anos .....	6 850\$00
14	Paquete do 1.º ano .....	6 000\$00

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 54  
do livro n.º 2, com o n.º 35/80, nos termos do ar-  
tigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

**CCT entre a Fapel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados  
e a Feder. Nacional dos Sind. de Quadros**

**CAPITULO I**

**Âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1—O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados (Fapel) e, por outro lado, os quadros

que, naquelas empresas, desempenhem funções inerentes às categorias nele previstas, desde que filiados nas organizações profissionais representadas pela Federação signatária.

2—Para os efeitos deste contrato consideram-se quadros os licenciados e bacharéis em Engenharia, Economia e Ciências, os engenheiros técnicos e engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de dezoito meses.

2 — As tabelas de remunerações mínimas serão, porém, válidas somente pelos primeiros doze meses de validade do contrato.

3 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número seguinte, a validade, quer do contrato em geral, quer das tabelas de remunerações mínimas, prorrogar-se-á, automaticamente, por períodos de seis meses.

4 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de admissão e carreira profissional

1 — Categorias profissionais.

1.1 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os graus 1 e 2 serão considerados complemento de formação académica, sendo os licenciados admitidos no escalão 1-B e os bacharéis no escalão 1-A.

1.3 — A permanência máxima nos graus 1 e 2, é a indicada no quadro seguinte:

	1-A	1-B	2
Licenciados .....	—	Um ano	Dois anos
Bacharéis e outros não licenciados .....	Um ano	Dois anos	Três anos

1.4 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

1.5 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

1.6 — Características das funções dos diferentes graus:

### 1.6.1 — Categoria de grau 1:

a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina, adequado à formação do titular e sob *contrôle* de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;

b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;

c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;

d) Colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação de titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e *contrôle* permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

### 1.6.2 — Categoria de grau 2:

a) Assistência a quadros de grau superior;

b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas de especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo no entanto orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este CCT;

c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;

f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado, sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligado a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos.

### 1.6.3 — Categoria de grau 3:

a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou de trabalhos para os quais embora se conte com a experiência acumulada é necessária capacidade quer de iniciativa quer de frequentes tomadas de decisão;

b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Tomada de decisões a curto e a médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;

e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;

f) Minистраção eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

g) Colaboração de trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

#### 1.6.4 — Categoria de grau 4:

a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização, com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;

c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;

d) Execução de trabalho complexo de investigação científica sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da engenharia ou de outro domínio;

e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;

f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;

g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a *contrôle* quanto à validade das conclusões mas aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade.

#### 1.6.5 — Categoria de grau 5:

a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;

c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;

d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

#### 1.6.6 — Categoria de grau 6:

a) Orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração pessoal;

b) Execução de trabalhos de investigação científica, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação científica, individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa da definição da política global da empresa;

d) Participação na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa.

#### 2 — Preenchimento de lugares e cargos.

2.1 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Ingresso (admissão na empresa);

b) Acesso. O acesso pode ocorrer por:

1) Mudança de carreira;

2) Nomeação;

3) Readmissão.

§ único. É nula a admissão de trabalhador que não seja titular de carteira profissional ou diploma equivalente.

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

2.3 — São condições de preferência no acesso, pela ordem indicada:

a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

b) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

c) Preenchidas as condições anteriores, e em caso de igualdade, será dada preferência a quadros já ao serviço da empresa;

d) Antiguidade na função anterior.

#### Cláusula 4.ª

##### Admissão

Durante os primeiros noventa dias de vigência do contrato individual de trabalho, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### A) Período normal de trabalho

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira; a distribuição pelos dias da semana só poderá fazer-se por outra forma com o acordo dos trabalhadores em causa.

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

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

5 — Da aplicação deste contrato não pode resultar o aumento do tempo de trabalho, nem a diminuição do tempo de descanso, a menos que o aumento ou a diminuição resultem da transferência para um horário de diferente duração, ou que o trabalhador dê nesse sentido o seu acordo. Não poderá igualmente resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

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

#### B) Prestação de trabalho extraordinário

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Trabalho extraordinário

1 — Em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a fazer trabalho extraordinário. No entanto, quando lhe for solicitado e com o seu acordo, poderá fazê-lo até ao limite de trinta e duas horas mensais e duzentas anuais.

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

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório ou facultativo, será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

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

b) Horas em dia de descanso semanal:

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

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos:

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

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b), se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador terá direito a não retomar o trabalho antes de decorridas dez horas, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

#### C) Prestação de trabalho nocturno

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período em que assim é considerado o prestado pela generalidade dos trabalhadores da empresa.

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 25 %.

#### D) Isenções

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Isenção do horário de trabalho

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

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

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

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores em causa e do parecer do respectivo Sindicato, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

5 — Sendo cancelada, por iniciativa da empresa, a isenção de horário de trabalho de um profissional que tenha estado isento de horário de trabalho pelo período de três anos consecutivos, a remuneração especial por isenção será integrada na retribuição.

#### **E) Prevenção**

#### **Cláusula 10.ª**

##### **Serviço de assistência em regime de prevenção**

1 — Considera-se que um profissional faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período de fim de semana ou feriado ou durante a semana, desde que se encontre localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção, assim como a respectiva remuneração, serão estabelecidos mediante acordo entre os profissionais e a empresa.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Remuneração do trabalho**

#### **Cláusula 11.ª**

##### **Retribuições mínimas**

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores às da tabela constante do anexo II, com o respectivo reajustamento das categorias.

#### **Cláusula 12.ª**

##### **Diuturnidades**

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa os trabalhadores terão direito, a partir do início do mês seguinte ao da data da entrada em vigor deste contrato, a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 400\$.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste contrato o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta

cláusula, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva seja superior à retribuição mensal mínima.

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

#### **Cláusula 13.ª**

##### **13.º mês**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva.

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

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

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

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

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

##### **A) Férias**

#### **Cláusula 14.ª**

##### **Remissão**

A matéria de férias, faltas, feriados, impedimentos prolongados e licença sem retribuição é regulada pelo contrato colectivo de trabalho vertical em vigor em cada momento na actividade de fabricação de papel.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Deslocações e transportes**

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Princípios gerais**

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Pequenas deslocações no território do continente

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem, em menos de uma hora para cada percurso e até 30 km de raio, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere o número anterior:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos;

b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal e/ou de trabalho extraordinário.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações no território do continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula anterior.

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço.

5 — Todo o trabalhador que se desloque para fora das instalações da empresa, ao serviço desta, tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

6 — Sempre que um trabalhador se desloque para fora das instalações da empresa e ao serviço desta em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da empresa todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

7 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super na altura da deslocação por cada quilómetro percorrido.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Deslocações fora do continente

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;

b) Alojamento, alimentação e transporte de e para o local de trabalho;

c) Ao pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave no cônjuge, filhos ou pais;

d) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor de 4000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dele seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Doenças em deslocações

1 — Durante o período de doença, comprovada, sempre que possível, por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;

b) O pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso da doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

## CAPÍTULO VII

### Segurança Social

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Refeitórios

Os trabalhadores abrangidos por este contrato usufruirão das regalias que, em termos de alimentação ou de subsídios alternativos, vigorem para os restantes trabalhadores da empresa.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Previdência e abono de família

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

## CAPÍTULO VIII

### Formação profissional dos trabalhadores

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Formação profissional

A entidade patronal obriga-se a anualmente, em conjunto com todos os quadros interessados, organizar um plano de formação e reciclagem, o qual



deverá ter em atenção as prioridades e necessidades da empresa. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários, congressos ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;

b) Trabalhos de formação ou investigação específicos a realizar na empresa, individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise sistemática ou não de publicações de carácter técnico de interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 23.ª

##### Garantias de manutenção

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são derogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela Associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais representadas pela Federação que a subscreve.

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

#### Cláusula 24.ª

##### Garantias do cumprimento

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

#### Cláusula 25.ª

##### Reclassificação dos trabalhadores

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato ficam as empresas obrigadas a pro-

ceder, sendo caso disso, à reclassificação de todos os profissionais ao seu serviço.

2 — Os profissionais que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e aos sindicatos outorgantes, os quais deverão dar uma resposta devidamente fundamentada no prazo de quinze dias.

#### Cláusula 26.ª

##### Casos omissos

Em tudo o que neste contrato está omissa deve aplicar-se a lei geral.

#### ANEXO I

Para os efeitos do Decreto-Lei n.º 121/78, de 3 de Junho, artigo 11.º, n.º 2, *in fine*, declara-se que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo são classificados no nível 1 «Quadros superiores» do quadro anexo ao mesmo diploma legal.

#### ANEXO II

São devidas aos profissionais as seguintes retribuições mínimas mensais:

Grau 1-A .....	16 000\$00
Grau 1-B .....	18 000\$00
Grau 2 .....	21 000\$00
Grau 3 .....	25 000\$00
Grau 4 .....	30 000\$00
Grau 5 .....	36 000\$00
Grau 6 .....	43 000\$00

Lisboa, 31 de Julho de 1978.

Pela Papel — Associação dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros, Fensiq:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 54 do livro n.º 2, com o n.º 36/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial.**

Aos 12 dias do mês de Dezembro de 1979, os signatários acordaram na revisão das condições salariais para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, e com as consequentes alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, nos termos e condições seguintes:

**Cláusula 22.ª**

**(Diuturnidades)**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 600\$ sobre a tabela salarial por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade venceu-se em 1 de Julho de 1976, excepto para a categoria de caixa de comércio, que se venceu em 1 de Julho de 1979.

**Cláusula 3.ª**

**(Categorias profissionais)**

1 — *Introdução das seguintes categorias profissionais:*

Planeador de informática;  
Operador de computador;  
Planeador de informática (estagiário);  
Controlador de informática;  
Operador de computador (estagiário);  
Controlador de informática (estagiário).

2 — *Estágio e acessos:*

1) O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

2) O estágio para perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador mecanográfico terá a duração máxima de quatro meses.

3) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — *Definição de funções:*

**Planeador de informática**

Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários

à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como dos de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

**Controlador de informática**

Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

**Operador de computador**

Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no tra-

balho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

**Tabela salarial**

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritórios ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Director de serviços ..... Gerente comercial ..... Inspector administrativo ..... Programador .....	14 300\$00
II	Caixeiro-chefe de secção ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Programador mecanográfico ..... Planeador de informática .....	12 700\$00
III	Caixa ..... Caixeiro-viajante ..... Correspondente em língua estrangeira ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Operador mecanográfico de 1.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Secretária de direcção ..... Operador de computador ..... Planeador de informática (estagiário) .....	11 200\$00
IV	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª ..... Operador mecanográfico de 2.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Controlador de informática ..... Operador de computador (estagiário) .....	10 500\$00
V	Caixa (comércio) ..... Cobrador ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Operador mecanográfico (estagiário) ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Controlador de informática (estagiário) .....	9 800\$00
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Contínuo ..... Dactilógrafo de 1.ª ..... Estagiário do 4.º ano ..... Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) ..... Perfurador-verificador (estagiário) ..... Telefonista de 1.ª .....	8 700\$00

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Dactilógrafo de 2.ª ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 3.º ano ..... Servente ..... Servente de limpeza ..... Telefonista de 2.ª ..... Vigilante ..... Operador de máquinas de embalar .....	8 200\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	7 700\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	7 000\$00
X	Paquete de 17 anos .....	5 500\$00
XI	Paquete de 16 anos ..... Praticante do 3.º ano .....	5 000\$00
XII	Paquete de 15 anos ..... Praticante do 2.º ano .....	4 400\$00
XIII	Paquete de 14 anos ..... Praticante do 1.º ano .....	4 000\$00

**ANEXO I**

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

- 1 — Quadros superiores:
  - Analista de sistemas.
  - Contabilista.
  - Director de serviços.
- 2 — Quadros médios:
  - 2.1 — Administrativos:
    - Programador.
    - Gerente comercial.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
  - Caixeiro-encarregado.
  - Caixeiro-chefe de secção.
  - Inspector de vendas.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
  - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
    - Correspondente em língua estrangeira.
    - Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
    - Programador mecanográfico.
    - Secretário de direcção.
    - Planeador de informática.
- 5 — Profissionais qualificados:
  - 5.1 — Administrativos:
    - Caixa.
    - Escriturário.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador mecanográfico.  
Operador de computador.  
Controlador de informática.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.  
Vendedor ou caixeiro-viajante.

6 — Profissionais semiquificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos conexos.  
Dactilógrafo.  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Distribuidor.  
Embalador manual.  
Operador de máquina de embalar.  
Servente.  
Servente de limpeza.  
Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis

1/21 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:

Chefe de departamento, de serviços, de escritório ou de divisão (de acordo com o departamento, serviço ou divisão chefiada e inerente responsabilidade).

2.1/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Guarda-livros.  
Chefe de secção.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semiquificados:

Cobrador.  
Perfurador-verificador.

A — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.  
Praticante.  
Estagiário (escriturário).  
Estagiário (operador de máquinas de contabilidade).  
Estagiário (controlador de informática).  
Estagiário (planeador de informática).  
Estagiário (operador de computador).  
Estagiário (operador mecanográfico).

Santarém, 12 de Dezembro de 1979.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Santarém, Alpiarça, Chamusca, Almeirim, Cartaxo e Benavente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio do Concelho de Rio Maior:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Vila Nova de Ourém:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Torres Novas, Alcanena, Entroncamento e Golegã:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 54 do livro n.º 2, com o n.º 37/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial  
e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais — Alteração salarial**

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — a) A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária acordadas têm eficácia a contar de 19 de Novembro de 1979, inclusive, à excepção da incidência do cálculo do trabalho extraordinário, que produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1979.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — (Igual.)

**Cláusula 43.ª**

**(Subsídio para refeição)**

1 — (Igual.)

a) Pequeno-almoço ..... 35\$00  
b) Almoço ..... 130\$00

c) Jantar ..... 130\$00  
 d) Ceia ..... 35\$00

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não é devido o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 2780\$; no caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas de refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, os trabalhadores terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — (Iguar.)

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Nivelamento de remunerações)**

Para nivelamento de remunerações entre os motoristas práticos e os mestres de tráfego local das embarcações motorizadas será garantida a estes uma remuneração base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada, praticada pela empresa.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

A) *Operador de gruas flutuantes do tráfego local.* — É o profissional que manobra e conduz o aparelho elevatório e seus componentes, com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas; indica os cabos e aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar; superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga; aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante quando em operações de carga e descarga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciado a sua afinação e pequenas reparações.

B) *Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias.* — É o profissional que manobra e conduz o aparelho elevatório e seus componentes com a finalidade de extrair, elevar, transportar e depositar areias; providencia na montagem, substi-

tuições e conservação dos cabos do aparelho de carga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

categorias profissionais:	Vencimentos
Mestres do tráfego local (embarcações motorizadas superiores a 400 H. P. ....	15 620\$00
Mestres do tráfego local (embarcações motorizadas de 201 a 400 H. P. ....	15 400\$00
Mestres do tráfego local (embarcações motorizadas até 20 H. P.) .....	15 125\$00
Mestres do tráfego local (embarcações rebocadas) .....	13 650\$00
Marinheiros de 1.ª classe do tráfego local (embarcações motorizadas) .....	13 350\$00
Marinheiros de 1.ª classe do tráfego local (embarcações rebocadas) .....	13 000\$00
Marinheiros de 2.ª classe do tráfego local (com menos de dois anos de prática da profissão) .....	9 200\$00
Marinheiros de 2.ª classe do tráfego local (com menos de dois anos de prática da profissão) .....	8 000\$00
Operadores de gruas flutuantes do tráfego local (com mais de dois anos de exercício na categoria) .....	23 400\$00
Operadores de gruas flutuantes do tráfego local (com menos de dois anos de exercício na categoria) .....	19 700\$00
Operadores de máquinas escavadoras flutuantes para extracção de areias .....	14 200\$00
Praticantes de operadores de máquinas escavadoras flutuantes para extracção de areias .....	11 700\$00

Lisboa, 13 de Dezembro de 1979.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:  
 (Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial:  
 (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 54 do livro n.º 2, com o n.º 39/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Armações para a Óptica Ocular  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal —  
Alteração salarial**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

As presentes alterações aplicam-se no território nacional e obrigam, por uma parte, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Armações para a Óptica Ocular e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

**Cláusula 2.ª**

**(Entrada em vigor)**

1 — As presentes alterações entram em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a duração prevista na lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

2 — Os retroactivos devem ser pagos até 31 de Janeiro de 1980.

**Disposições finais e transitórias**

As alterações agora acordadas são um aditamento ao CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975, e alteram e substituem a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

**Encarregado.** — É o trabalhador responsável pela distribuição, *contrôle* e produção de todo o sistema fabril.

**Colocador de charneiras (armações oculares).** — É o trabalhador que executa no todo ou em parte as tarefas necessárias à colocação de charneiras nas hastes e frentes, utilizando ferramentas ou máquinas apropriadas; faz o entalhe nas hastes e frentes em máquina apropriada; coloca as charneiras aquecidas na profundidade aberta e fura-as e crava e rebita os parafusos.

**Colocador de plaquetas.** — É o trabalhador que cola com acetona plaquetas nas frentes.

**Criador de modelos.** — É o trabalhador que imagina o modelo de armação ocular, determinando-lhe a forma final, tendo em conta aspectos de ordem técnica, estética e outros.

**Embalador.** — É o trabalhador que estampa a marca, dá uma limpeza final e embala as armações; pode eventualmente dar a curvatura à haste.

**Estampador de ponte.** — É o trabalhador que executa numa máquina apropriada a estampagem da ponte.

**Fresador (armações oculares).** — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina automática que corta a armação ocular com uma fresa para lhe dar o bisel, abertura, contorno e movimento.

**Guilhotineiro.** — É o trabalhador que corta e apara chapas de acetato, servindo-se de uma guilhotina mecânica apropriada.

**Limador.** — É o trabalhador que executa manualmente, com uma lima, as armações, dando-lhes o contorno e o movimento, angulando-as, e ainda outras tarefas complementares.

**Operador de fresador (pantógrafo).** — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina destinada a reproduzir armações oculares, a partir de um modelo padrão, por meio de uma fresa rotativa. Pode se encarregado de fabricar, em metal ou numa matéria sintética, o modelo padrão a utilizar.

**Operador de máquina de angular.** — É o trabalhador que executa, numa máquina apropriada, o ângulo da haste com a frente.

**Operador de máquina de colocar arames.** — É o trabalhador que opera com uma máquina automática ou semiautomática de introduzir arames em réguas de matéria-prima destinada ao fabrico de hastes para óculos. Aquece a haste e posiciona-a na máquina, coloca o arame já preparado e acciona a máquina que introduz o arame.

**Operador de tupia.** — É o trabalhador que executa o desbaste de bisel na tupia.

**Polidor de armações.** — É o trabalhador que dá polimento e lustro a armações oculares, utilizando feltros, tecidos e abrasivos adequados.

**Preparador de arame.** — É o trabalhador que prepara o arame que vai ser introduzido na haste, recebe os rolos e corta-os numa guilhotina segundo as medidas já especificadas, afia-o, estampa-o numa prensa hidráulica, limpa-o e dá-lhe um polimento final.

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

**Tratador de tambores.** — É o trabalhador que numa secção de polimento de armações oculares em tambores introduz as armações e abrasivos adequados nos tambores e vigia-os enquanto em funcionamento.

**Aprendiz.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se prepara para o exercício da profissão.

**Praticante.** — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que se inicia na indústria, adstrito a tarefas diversificadas de processo de fabrico, durante um período máximo de três anos, findo o qual é automaticamente integrado na categoria profissional de

acordo com as funções que executa, não podendo em caso algum permanecer mais de três anos como praticante na empresa.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Grupos	Profissões	Remunerações mínimas
I	Encarregado .....	10 500\$00
II	Criador de modelos .....	10 000\$00
III	Colocador de plaquetas .....	8 750\$00
III	Estampador de ponte .....	8 750\$00
III	Fresador (armações oculares) .....	8 750\$00
III	Limador .....	8 750\$00
III	Operador de fresadora (pantógrafo) .....	8 750\$00
IV	Colocador de charneiras (armações oculares) .....	8 250\$00
IV	Embalador .....	8 250\$00
IV	Guilhotineiro .....	8 250\$00
IV	Operador de máquina de angular .....	8 250\$00
IV	Operador de máquina de colocar arames .....	8 250\$00
IV	Operador de tupia .....	8 250\$00
IV	Polidor de armações .....	8 250\$00
IV	Preparador de arame .....	8 250\$00
IV	Tratador de tambores .....	8 250\$00
V	Praticante .....	7 750\$00
V	Servente de limpeza .....	7 750\$00
VI	Aprendiz .....	5 250\$00

## ANEXO III

Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

3 — Encarregado.

4.2 — Criador de modelos.

5.3 — Colocador de plaquetas, estampador de ponte, fresador (armações oculares), limador e operador de fresadora (pantógrafo).

6.2 — Colocador de charneiras (armações oculares), embalador, guilhotineiro, operador de máquina de angular, operador de máquina de colocar arames, operador de tupia, polidor de armações, operador de arame e tratador de tambores.

7.2 — Servente de limpeza.

A.3 — Praticante.

A.4 — Aprendiz.

Pela Associação dos Fabricantes de Armações para a Óptica Ocular:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)  
Jo é Maria Fernandes Gonçalves.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2, com o n.º 40/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT para a ind. açucareira — Alteração salarial e outras

### Cláusula 3.ª

(Efeitos retroactivos da tabela salarial)

1 — (Mantém-se com a actual redacção.)

2 — As tabelas e aumento mínimo constantes do anexo IV produzem efeitos a partir de 27 de Outubro de 1979.

3 — (É excluído.)

### Cláusula 45.ª

(Abonos para transportes)

1 — (Mantém-se com a actual redacção.)

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque, colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito, por cada quilómetro percorrido, a uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — (Mantém-se com a actual redacção.)

### Cláusula 46.ª

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 900\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro os trabalhadores têm direito a uma importância diária respectivamente de 2000\$ e 3500\$ para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou ao pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa deverão ser abonadas as seguintes importâncias:

500\$ pela dormida e pequeno-almoço;

230\$ pelo almoço ou jantar.

Em casos devidamente justificados em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas,

o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) 3000\$ para três turnos rotativos;
- b) 1800\$ para dois turnos rotativos e ou sobrepostos;
- c) 1100\$ quando a entidade patronal organize turnos sob o regime de três horários em rotação.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da entidade patronal, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>, doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando as entidades patronais, através dos seus representantes, considerem não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Abonos para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1250\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Prémio)

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 05 inclusive até ao grau 16 inclusive da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

5 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite dos oito dias de trabalho anuais ca-

recem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

6 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize nas condições fixadas os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional, caso utilize parcialmente nas condições fixadas as faltas anuais indicadas.

7 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Serviços sociais)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe ou carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café.

a) A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 130\$.

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

#### ANEXO IV

##### Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima
1 .....	42 500\$00
2 .....	37 500\$00
3 .....	30 800\$00
4 .....	25 750\$00
5 .....	22 000\$00
6 .....	18 750\$00
7 .....	16 750\$00
8 .....	15 450\$00
9 .....	14 550\$00
10 .....	13 750\$00
11 .....	12 950\$00
12 .....	12 250\$00
13 .....	11 350\$00
14 .....	10 050\$00
15 .....	9 250\$00
16 .....	7 750\$00

§ único. Os profissionais do escalão 5, inclusive, ao escalão 13, inclusive, que, por efeito da aplicação desta tabela de remunerações mínimas, recebam aumentos inferiores a 1500\$, terão direito a esta importância mínima de aumento.

Lisboa, 14 de Dezembro de 1979.

Pela Sidul — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*



Pela Sores — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela RAR — Refinadores de Açúcar Reunidos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:  
*Rodolfo Filipe da Costa Tavares.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
*Francisco Duarte.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes):  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese):  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Açucareira:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
*Orlando de Jesus Costa.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros e Despachantes em Empresas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins:  
*Manuel Alfredo da Graça Casaca.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2, com o n.º 41/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outros  
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro  
e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 27.ª**

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

1 — .....

a) Nas empresas do sector automático e de extracção de areias: acréscimo mensal de 18,75 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da tabela B (a que corresponde, na revisão de 1979, 2700\$);

b) (Ver adenda final.)

2 — .....

a) Nas empresas do sector automático e de extracção de areias: acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da tabela B (a que corresponde, na revisão de 1979, 1800\$);

b) (Ver adenda final.)

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — As remunerações do trabalho por turnos constantes dos n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2, alíneas a) e b), desta cláusula aplicam-se da seguinte forma:

a) As empresas representadas pela AIVE, Morais & Matias, L.ª, Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e às empresas de extracção de areias — 1 de Setembro de 1979;

b) As empresas do sector óptico — 1 de Outubro de 1979;

- c) As empresas associadas na ANITV e AITV-PNP — 1 de Novembro de 1979;  
d) (Ver adenda final.)

### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

#### (Cantinas em regime de auto-serviço)

1 — As empresas do sector do vidro de embalagem (garrafaria) deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 42\$50 por cada dia de trabalho efectivo nos mesmos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade de funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

a) A subsídio de 130\$ por dia; em conformidade com o n.º 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### (Vigência e aplicação das tabelas)

Para efeito de aplicação e início de vigência das tabelas, verificar-se-á:

- 1) (Ver adenda final);
- 2) As empresas representadas pela AITV-PNP e integradas na 1.<sup>a</sup> divisão da ANITV aplicam a tabela B1 com efeitos desde 1 de Novembro de 1979 (ver adenda final);
- 3) As empresas representadas pela AIVE e a Moraes & Matias, L.<sup>da</sup>, aplicam a tabela B-1 com efeitos desde 1 de Setembro de 1979;
- 4) A Covina, Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., aplica as tabelas B-1 e B-2 com efeitos desde 1 de Setembro de 1979;
- 5) As empresas integradas no sector de óptica aplicam a tabela B-1 com efeitos desde 1 de Outubro de 1979, assim como as empresas de óptica associadas na ANITV;
- 6) As empresas de extração de areias Sitrol, S. A. R. L., Solcalsil, L.<sup>da</sup>, Sifucel, L.<sup>da</sup>, Areicau, L.<sup>da</sup>, Sarel, L.<sup>da</sup>, e Maioril, S. A. R. L., aplicam a tabela C-1 com efeitos desde 1 de Setembro de 1979 e a tabela C-2 a partir de 1 de Fevereiro de 1980.

## Tabelas salariais

### Tabela B-1

Grupos	Categorias
06	Analista de sistemas. Chefe de estiragem ou fusão. Chefe de fabricação. Director de fábrica. Director de serviços.
05	Programador-analista de aplicação. Projectista.
04	Adjunto de chefe de estiragem ou fusão. Adjunto de chefe de fabricação. Adjunto de chefe de fabricação de bifocal. Chefe de serviços ou divisão. Encarregado geral. Programador. Programador sénior. Tesoureiro.
03	Contramestre <i>pittsburg</i> . Chefe de sala de desenho.
02	Contramestre <i>fourcault</i> . Chefe de recepção de <i>fourcault</i> . Desenhador criador de modelos. Desenhador orçamentista. Desenhador projectista. Fundidor-chefe ( <i>pittsburg</i> , <i>fourcault</i> e <i>vip</i> ). Operador de máquina de estirar <i>vip</i> . Programador júnior.
01	Analista principal. Caixeiro-encarregado. Chefe de equipa. Chefe de secção. Chefe de recepção <i>pittsburg</i> . Chefe de turno de máquinas automáticas. Contramestre. Correspondente em línguas estrangeiras. Cronometrador-calculador. Educadora de infância. Encarregado A. Fornalista. Guarda-livros. Instrumentista de <i>contrôle</i> industrial. Inspector de vendas. Operador de computador. Operador ( <i>pittsburg</i> e <i>fourcault</i> ). Preparador de trabalho (met.). Preparador de trabalho — equipamentos elect. e ou instal. Secretária de direcção. Técnico de electrónica industrial. Técnico em prevenção de riscos profissionais.
00	Ajudante de guarda-livros. Encarregado B (cristalaria). Operador de chapa impressa A. Verificador-operador de fornos de fusão (chefe).
1	Afinador de máquinas. Afinador de máquinas automáticas de acabamento. Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas. Apontador metalúrgico. Armador de vitrais. Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Biselador ou lapidador A. Caixa.

Grupos	Categorias
1	<p>Caixeiro A. Canalizador de 1.<sup>a</sup> Carpinteiro de estruturas metálicas de 1.<sup>a</sup> Chefe de movimento. Colhedor de garrafas. Colhedor de prensa (garrafaria). Colocador A. Condutor-afinador de máquinas. Condutor de máquina automática ou prensa. Controlador de fabrico. Cortador de bancada A. Cinzelador de 1.<sup>a</sup> Decapador por jacto e processos químicos de 1.<sup>a</sup> Decoradora. Desenhador. Desenhador-decorador. Encarregado B. Esmerilador de artigos de laboratório. Escriturário A. Espelhador A. Esquadriador de chapa. Esteno dactilógrafo. Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup> Fiel de armazém (met.). Fogueiro. Foscador artístico a ácido. Foscador artístico a areia. Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup> Fundidor de chapa impressa. Fundidor de chapa lisa ou impressa. Fundidor-moldador manual de 1.<sup>a</sup> Gravador artístico a ácido. Gravador artístico de laboratório. Gravador metalúrgico de 1.<sup>a</sup> Gravador à roda. Gravador à roda (chapa de vidro). Guarda-pisos. Lapidário. Maçariqueiro. Maçariqueiro de artigos de laboratório. Macheiro manual de fundição de 1.<sup>a</sup> Maquinista de cristalaria. Maquinista de garrafaria. Mecânico auto de 1.<sup>a</sup> Moldureiro ou dourador. Monitor. Montador-afinador. Motorista de pesados. Oficial de belga. Oficial electricista. Oficial marisador. Oficial de prensa (cristalaria e garrafaria). Operador (fogueiro). Operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia. Operador de composição (<i>pittsburg, fourcault e vip</i>). Operador de fornos de tempera de vidro. Operador de máquinas de fazer aresta ou bisel. Operador mecanográfico A. Operador de riscos profissionais. Perfurador-verificador A. Pintor. Pintor de automóveis ou máquinas de 1.<sup>a</sup> Polidor (metalúrgico) de 1.<sup>a</sup> Promotor de vendas. Prospector de vendas. Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.<sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> Serralheiro de metais não ferrosos de 1.<sup>a</sup> Soldador por electroarco de 1.<sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> Torneiro de moldes de madeira. Torneiro de moldes e modelos de madeira. Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup> Traçador-quebrador. Traçador-quebrador de chapa impressa A. Vendedor.</p>

Grupos	Categorias
1	<p>Verificador ou controlador de qualidade. Verificador ou operador de fornos de fusão. Vigilante de máquinas de estirar.</p>
2	<p>Cozinheiro. Poteiro. Traçador-quebrador de chapa impressa B.</p>
3	<p>Acabador de prensa. Agente de serviços de planeamento e armazém A. Caixeiro B. Carpinteiro. Cobrador. Condutor de máquinas de lapidar. Condutor de pás carregadoras e escavadoras. Cortador de <i>feeder</i>. Encarregado de fogo. Ensaaiador-afinador. Escriturário B. Funileiro-latocero de 1.<sup>a</sup> Ladrilhador. Limador-alisador de 1.<sup>a</sup> Lubrificador de máquinas de 1.<sup>a</sup> Marisador. Marteleiro. Metalizador de 1.<sup>a</sup> Moldador de belga. Montador de estruturas metálicas de 1.<sup>a</sup> Motorista de ligeiros. Operador de engenho de coluna de 1.<sup>a</sup> Operador de máquina de balancés de 1.<sup>a</sup> Operador de máquina de corte. Operador de máquina de corte (vidro plano). Operador de máquina de fazer aresta e polir. Operador de máquina semiautomática de esmaltado. Pedreiro ou trolha. Pintor de construção civil. Preparador de areia para fundição de 1.<sup>a</sup> Preparador-programador. Rebarbador de 1.<sup>a</sup> Repuxador de 1.<sup>a</sup> Rolhista. Soldador de 1.<sup>a</sup> Tractorista.</p>
4	<p>Ajudante de moldador. Apontador conferente. Alisador de bifocais CX. Arrumador de chapa. Bate-chapas de 2.<sup>a</sup> Caixoteiro de chapa de vidro. Canalizador de 2.<sup>a</sup> Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.<sup>a</sup> Carregador de chapa. Colhedor de frascaria (cristalaria). Condutor de máquinas (tubo de vidro). Condutor de máquinas industriais (expedidor). Cinzelador de 2.<sup>a</sup> Decapador por jacto e processos químicos de 2.<sup>a</sup> Embalador (chapa de vidro). Examinador de superfícies tóricas e esféricas. Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> Fresador (óptica). Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup> Fiel de armazém de chapa de vidro. Fiel de piso. Fundidor-moldador manual de 2.<sup>a</sup> Gravador metalúrgico de 2.<sup>a</sup> Macheiro manual de fundição de 2.<sup>a</sup> Mecânico auto de 2.<sup>a</sup> Operador mecanográfico B. Operador de supermercados/operador especializado. Perfurador-verificador B. Pintor de automóveis ou máquinas de 2.<sup>a</sup> Polidor (metalúrgico) de 2.<sup>a</sup> Qualificador bifocal. Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup></p>

Grupos	Categorias
4	<p>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro de metais não ferrosos de 2.<sup>a</sup></p> <p>Soldador a electroarco de 2.<sup>a</sup></p> <p>Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup></p> <p>Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Vigilante do posto de britagem do primário.</p>
5	<p>Agente de serviços de planeamento e armazém B.</p> <p>Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos na categoria (garrafaria e cristalaria).</p> <p>Alimentador de britadeira.</p> <p>Cabouqueiro.</p> <p>Chefe de turno.</p> <p>Chefe de turno de composição.</p> <p>Compositor.</p> <p>Condutor de máquinas de polir a ácido.</p> <p>Condutor de máquinas de tratamento de areias.</p> <p>Fundidor de mosaicos.</p> <p>Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup></p> <p>Lapidário de pingentes.</p> <p>Montador de estruturas metálicas de 1.<sup>a</sup></p> <p>Oleiro.</p> <p>Operador de ensilagem.</p> <p>Operador de fluidos.</p> <p>Operador de máquina de moldar mosaicos de vidro.</p> <p>Operador de máquina de pintura.</p> <p>Pintor à pistola.</p> <p>Polidor (lap. roça).</p> <p>Polidor de lentes (objectos e aparelhos de precisão).</p> <p>Polidor de prismas para binóculos.</p> <p>Polidor de vidro plano A.</p> <p>Ponteleiro.</p> <p>Rebordador.</p> <p>Telefonista A.</p> <p>Torneiro de peças em série de 1.<sup>a</sup></p> <p>Vigilante de máquinas.</p>
6	<p>Ajudante de condutor de máquinas automáticas com menos de dois anos na categoria.</p> <p>Ajudante de montador-afinador.</p> <p>Ajudante de operador de composição (<i>pittsburg, four-cault e vip</i>).</p> <p>Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro.</p> <p>Ajudante de pantogrador.</p> <p>Ajudante de poteiro.</p> <p>Ajudante de verificador ou operador de fornos de fusão.</p> <p>Arameiro de 1.<sup>a</sup></p> <p>Chefe de turno de escolha.</p> <p>Chefe de turno de fabricação.</p> <p>Colhedor-moldador.</p> <p>Colhedor de prensa (cristalaria).</p> <p>Colhedor-preparador.</p> <p>Dactilógrafo.</p> <p>Examinador de bifocal (a).</p> <p>Fresador.</p> <p>Limador-alisador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Lubrificador de máquinas de 2.<sup>a</sup></p> <p>Malhador de 1.<sup>a</sup></p> <p>Metalizador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Montador de estruturas metálicas de 2.<sup>a</sup></p> <p>Operador de engenho de coluna de 2.<sup>a</sup></p> <p>Operador de máquina de balancés de 1.<sup>a</sup></p> <p>Operador de máquina de latoaria e vazio de 1.<sup>a</sup></p> <p>Polidor de superfícies bifocais CX.</p> <p>Preparador de areia de fundição de 2.<sup>a</sup></p> <p>Rebarbador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Repuxador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Soldador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Temperador de chapa.</p>
7	<p>Ajudante de fogueiro.</p> <p>Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais.</p>

Grupos	Categorias
7	<p>Analista.</p> <p>Bate-chapas de 3.<sup>a</sup></p> <p>Caixa de balcão.</p> <p>Canalizador de 3.<sup>a</sup></p> <p>Carpinteiro de estruturas metálicas de 3.<sup>a</sup></p> <p>Cinzelador de 3.<sup>a</sup></p> <p>Condutor de máquinas automáticas de acabamento.</p> <p>Condutor de máquinas de transporte de ferramentas pesadas.</p> <p>Decapador por jacto e processos químicos de 3.<sup>a</sup></p> <p>Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup></p> <p>Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup></p> <p>Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Fundidor-moldador manual de 3.<sup>a</sup></p> <p>Gravador metalúrgico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Macheiro manual de fundição.</p> <p>Mecânico auto de 3.<sup>a</sup></p> <p>Operador de máquinas de alisar superfícies tóricas.</p> <p>Operador de máquinas auxiliares A.</p> <p>Operador de máquinas de polir tóricas.</p> <p>Pintor automecânico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Pintor de automóveis ou máquinas de 3.<sup>a</sup></p> <p>Pintor auto-mecânico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Recepcionista de mostruário.</p> <p>Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro de metais ferrosos de 3.<sup>a</sup></p> <p>Soldador a electroarco de 3.<sup>a</sup></p> <p>Soldador a electro-oxi-acetileno.</p> <p>Telefonista B.</p> <p>Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup></p> <p>Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup></p>
8	<p>Acabador a estanho.</p> <p>Ajudante de condutor de máquina de polir a ácido.</p> <p>Ajudante de cozinheiro.</p> <p>Ajudante de motorista.</p> <p>Ajudante de oleiro.</p> <p>Apontador de obra.</p> <p>Apontador vidreiro.</p> <p>Auxiliar de encarregado.</p> <p>Colhedor à colher.</p> <p>Condutor de máquinas industriais.</p> <p>Controlador de secção de acabamento.</p> <p>Ecónomo.</p> <p>Esmerilador de lentes ou prismas.</p> <p>Facetador (eng. circular ou roça).</p> <p>Fresador de lentes ou prismas.</p> <p>Fundidor.</p> <p>Fundidor de mosaicos.</p> <p>Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup></p> <p>Metalizador de vidro óptico.</p> <p>Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.<sup>a</sup></p> <p>Moldador de frascaria (cristalaria).</p> <p>Operador de máquinas de foscagem.</p> <p>Operador de máquinas de fresar tóricas.</p> <p>Polidor de estanho.</p> <p>Subchefe de fabricação de cristal.</p> <p>Torneiro de peças em série de 2.<sup>a</sup></p>
9	<p>Arameiro de 2.<sup>a</sup></p> <p>Arquivista técnico.</p> <p>Auxiliar de composição.</p> <p>Carregador de mosaico.</p> <p>Condutor de máquinas de transporte de ferramentas pesadas de 2.<sup>a</sup></p> <p>Cozedor de pintura a fogo.</p> <p>Dactilógrafo do 4.<sup>o</sup> ano.</p> <p>Enfornador de potes ou tanques.</p> <p>Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup></p> <p>Escolhedor no tapete.</p> <p>Ferramenteiro.</p> <p>Fiel de armazém.</p> <p>Foscador a ácido (não artístico).</p> <p>Foscador a areia (não artístico).</p>

Grupos	Categorias	Grupos	Categorias
9	<p>Limador-alisador de 3.<sup>a</sup> Lubrificador auto. Lubrificador de máquinas de 3.<sup>a</sup> Malhador de 2.<sup>a</sup> Maquinista de <i>ividur</i>. Metalizador de 3.<sup>a</sup> Moldador de vidro óptico. Montador de estruturas metálicas de 3.<sup>a</sup> Operador de engenho de coluna de 3.<sup>a</sup> Operador heliográfico. Operador de máquinas de alisar esféricos. Operador de máquinas auxiliares B. Operador de máquina de balancés de 3.<sup>a</sup> Operador de máquina de fresar esféricos. Operador de máquina de latóaria e vazio de 2.<sup>a</sup> Operador de máquina de polir esféricos. Operador de máquina de retratilhar. Polidor de pingentes. Preparador de areias para fundição de 3.<sup>a</sup> Rebarbador de 3.<sup>a</sup> Rectificador de óptica. Repuxador de 3.<sup>a</sup> Soldador de 3.<sup>a</sup> Temperador ou arquivista (arca fixa ou contínua).</p>	14	<p>Ajudante de fundidor. Auxiliar de armazém. Colador de tóricos e esféricos. Coladora de bifocais. Controlador de potências esféricas. Cozedor de artigos de vidro. Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano. Embalador de vidro temperado (a). Jardineiro. Moleiro. Montador de pneus. Montador de sistemas ópticos. Operadora de máquinas de fotocópia. Operadora de máquinas de lavar. Polidora de vidro temperado. Preparadora de <i>écrans</i>. Servente de carga. Servente de escolha. Servente metalúrgico. Servente de pedreiro. Servente de pirogravura.</p>
10	<p>Condutor de máquina de lapidar pingentes. Escolhedor no tapete de vidro de embalagem. Esmerilador de lentes ou prismas (ap. iluminação). Fresador de lentes ou prismas (il.). Revistadora à pistola.</p>	15	<p>Abastecedor de carburante. Ajudante de lubrificador. Ajudante de maquinista de <i>ividur</i>. Alimentadora de máquinas de fazer fundos e pesar. Apartadeira. Armador de caixas de madeira ou cartão. Auxiliar de ecónomo. Auxiliar de embalador. Barista. Controlador de caixa. Cortador de vidro óptico. Descolador de lentes ou prismas. Emetrador. Escolhedora fora do tapete. Lavador de automóveis. Maquinista de fundos. Maquinista de palha de madeira. Operador de máquina ou mesa de serigrafia. Serrador. Servente masculino. Vigilante de balneário.</p>
11	<p>Auxiliar de planeamento. Controlista de armazém de óptica.</p>		
12	<p>Ajudante de cozedor de pintura a fogo. Caixoteiro. Caldeador. Colhedor de bolas. Colhedor de marisas. Condutor de gasogénio. Condutor de máquinas de transporte de ferramentas pesadas de 3.<sup>a</sup> Controlador de potências tóricas. Cortador a frio. Cortador a quente. Dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano. Encaixotador. Entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup> Fiel de balança. Funileiro-latoeiro de 3.<sup>a</sup> Guarda. Montador de estruturas metálicas ligeiras de 3.<sup>a</sup> Montador de termos. Porteiro. Preparador (termos). Torneiro de peças em série de 3.<sup>a</sup></p>	16	<p>Ajudante de operador de máquina de serigrafia. Ajudante de preparador (termos). Ajudante de preparadora. Ajudante de preparadora de <i>écrans</i>. Alimentadora de máquinas. Alimentador de máquinas automáticas de acabamento. Apontadora. Arrumadora-separadora de lentes. Arrumadora de caixas de cartão. Auxiliar de infantário. Auxiliar de laboratório. Auxiliar de mostruário. Auxiliar de refeitório de bar. Auxiliar de serigravadora. Coladora de moldes. Coladora de moldes ou prismas. Coladora de mosaicos. Coladora de paletes diamantados. Coladora de tijolos. Condutor de máquina de lavar obra (cristalaria). Conferente de lentes. Controlista. Cortadeira. Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano. Decalcadeira. Descoladora. Embaladora. Empalhadeira de palha. Empalhadeira de vime. Enfiadeira. Escolhedora de casco. Escolhedora-embaladora (tubo de vidro).</p>
13	<p>Arameiro de 3.<sup>a</sup> Colador de sistemas ópticos. Contínuo. Desenformador de obra pirogravada. Enfornador de obra pirogravada ou pintura. Fresador a estanho. Lenheiro. Lubrificador de automóveis. Malhador de 3.<sup>a</sup> Marcador de caixas. Mestre de empalhação de vime (a). Operador de máquinas de latóaria e vazio de 3.<sup>a</sup> Preparador de laboratório. Preparador de vidro duplo. Verificador de chapa de vidro. Vigilante com funções pedagógicas.</p>		

Grupos	Categorias
16	Lavadora. Lavadora da obra pirogravada. Limpadora de lentes. Marcadora de obra para lapidar. Medidora de vidros técnicos. Moldadora a barro. Moldadora a estanho. Montadora de candeeiros. Operadora de máquina de corte de tubo. Preparadora de vime. Queimadeira. Rebordadora. Revestidora. Revestidora a plástico. Roçadeira. Serigrafadora. Verificadora. Verificadora de superfícies. Embaladora de tubo de vidro.
17	Ajudante de enfiadeira. Arrumadeira. Embaladora. Lavadeira. Lavadora de lentes. Servente de limpeza.

**Tabela B-2**  
**Categorias específicas da Covina**

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal
05	Adjunto de chefe de estiragem ou fusão Adjunto de chefe de fabricação ..... Chefe de serviços ou divisão .....	20 700\$00
04	Adjunto de chefe de estiragem ou fusão Adjunto de chefe de fabricação ..... Chefe de serviços ou divisão ..... Técnico de prevenção de riscos profissionais .....	19 200\$00
03	Caixeiro-encarregado ..... Chefe de secção ..... Encarregado A.....	16 300\$00
02	Analista principal ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de equipa ..... Chefe de secção ..... Comprador ..... Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador-projectista ..... Encarregado A ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Instrumentista de <i>contrôle</i> industrial .... Operador de computador ..... Operador de prevenção de riscos profissionais ..... Preparador de trabalho (metalúrgico) Preparador de trabalhos (equipamentos eléctricos e ou instrumentos) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica industrial .....	15 700\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensal
01	Analista principal ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de equipa ..... Chefe de secção ..... Comprador ..... Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista ..... Encarregado A ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Instrumentista de <i>contrôle</i> industrial .... Operador de computador ..... Operador de prevenção de riscos profissionais ..... Preparador de trabalho (metalúrgico) Preparador de trabalhos (equipamentos eléctricos e ou instrumentos) ..... Secretária de direcção ..... Técnico de electrónica industrial .....	15 200\$00
00	Encarregado B .....	14 750\$00
1	Carpinteiro A ..... Encarregado B ..... Ladrilhador ..... Lubrificador de máquinas de 1.ª ..... Motorista de pesados ..... Pedreiro ..... Pintor de construção civil .....	14 400\$00
3	Agente de serviços de prevenção de riscos profissionais A .....	13 900\$00
4	Analista A ..... Lubrificador de máquinas de 2.ª .....	13 650\$00
5	Agente de serviços de prevenção de riscos profissionais B ..... Colhedor à colher .....	13 500\$00
6	Enfornador de potes ou tanques .....	13 250\$00
7	Analista B ..... Lubrificador de 3.ª .....	13 000\$00
10	Preparador de laboratório A .....	12 300\$00
13	Preparador de laboratório B .....	11 900\$00
14	Ajudante de operador de máquinas de serigrafia .....	11 650\$00

**Tabelas de aprendizes e praticantes**

**Aprendizes — Geral**

**Tabela B:**

Com 14/15 anos de idade .....	5 950\$00
Com 16 anos de idade .....	6 550\$00
Com 17 anos de idade .....	7 100\$00

**Praticantes — Geral**

**Tabela B:**

No 1.º ano .....	8 300\$00
No 2.º ano .....	8 900\$00
No 3.º ano .....	9 500\$00
No 4.º ano .....	10 500\$00

**Aprendizes — Metalúrgicos**

**Tabela B:**

1.º ano:	
14 anos .....	5 750\$00
15 anos .....	5 750\$00
16 anos .....	6 350\$00
17 anos .....	6 950\$00
2.º ano:	
14 anos .....	6 350\$00
15 anos .....	6 350\$00
16 anos .....	6 950\$00
3.º ano:	
14 anos .....	6 950\$00
15 anos .....	6 950\$00
4.º ano .....	
	7 500\$00

**Praticantes — Metalúrgicos**

**Tabela B:**

No 1.º ano .....	9 500\$00
No 2.º ano .....	10 500\$00

**NOTAS**

1 — A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colaborar directamente com o encarregado A.

2 — O moldador (óptica) auferirá um subsídio mensal no valor de 1300\$ enquanto exercer a função.

3 — Para efeitos de aplicação deste contrato, salvo para o cálculo do valor/hora para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, em que se utilizará a fórmula constante do n.º 3 da cláusula 26.ª, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$VD = \frac{\text{Remuneração mensal}}{30}$$

4 — O cobrador e o caixa auferirão de um abono mensal de 1000\$, de acordo com o estabelecido no n.º 7 da cláusula 27.ª

A retribuição do grupo B será inferior em 250\$ mensais à estabelecida para o grupo A e constante das tabelas.

Os valores constantes no n.º 2 da cláusula 33.ª—A produzem efeitos a 1 de Setembro de 1979.

**Tabelas de pré-oficiais**

Pré-oficial de colocador, cortador, biselador, espe-  
lhador, moldureiro, operador de máquina de fazer  
aresta ou bisel, armador de vitrais e foscador artís-  
tico a areia:

1.º ano .....	11 200\$00
2.º ano .....	12 800\$00

Pré-oficial de polidor de vidro plano:

1.º ano .....	10 400\$00
2.º ano .....	11 900\$00

Pré-oficial de foscador a areia de vidro plano, ope-  
rador de máquina de fazer aresta e polir e operador  
de máquina de corte de vidro:

1.º ano .....	9 700\$00
2.º ano .....	11 100\$00

**Tabelas para as empresas de extracção de areias**

Grupos	Categorias	Remuneração mínima mensa	
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
1	Técnico de contas .....	14 773\$00	15 404\$00
2	Guarda-livros .....	13 392\$00	13 964\$00
3	Encarregado .....	12 771\$00	13 317\$00
4	Escriturário de 1.ª .....	12 564\$00	13 101\$00
	Oficial de 1.ª (metalúrgico) .....	12 564\$00	13 101\$00
5	Motorista de pesados .....	12 200\$00	12 800\$00
6	Escriturário de 2.ª .....	11 597\$00	12 093\$00
	Oficial de 2.ª (metalúrgico) .....	11 597\$00	12 093\$00
7	Tractorista .....	11 183\$00	11 661\$00
7'	Ajudante de motorista .....	11 000\$00	11 500\$00
8	Escriturário de 3.ª .....	10 769\$00	11 229\$00
	Oficial de 3.ª (metalúrgico) .....	10 769\$00	11 229\$00
9	Condutor de máquinas in- dustriais .....	10 355\$00	10 797\$00
10	Pressador de caulino .....	10 079\$00	10 509\$00
	Moleiro .....	10 079\$00	10 509\$00
11	Fiel de balança .....	10 010\$00	10 438\$00
	Guarda .....	10 010\$00	10 438\$00
	Vigilante .....	10 010\$00	10 438\$00
12	Ajudante de moleiro .....	9 803\$00	10 222\$00
	Servente .....	9 803\$00	10 222\$00
13	Telefonista .....	9 665\$00	10 078\$00

**Tabela de estagiários e outras categorias**

Categorias	Remuneração mínima mensa	
	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
Dactilógrafo do 2.º ano .....	8 974\$00	9 358\$00
Estagiário do 2.º ano .....	8 974\$00	9 358\$00
Dactilógrafo do 1.º ano .....	7 456\$00	7 774\$00
Estagiário do 1.º ano .....	7 456\$00	7 774\$00
Paquete de 17 anos .....	6 075\$00	6 335\$00
Paquete de 16 anos .....	5 525\$00	5 759\$00
Paquete de 15 anos .....	4 971\$00	5 183\$00

### Aprendizes

Idade	Do 1.º ano		Do 2.º ano		Do 3.º ano		Do 4.º ano	
	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
14 anos .....	4 971\$00	5 183\$00	5 523\$00	5 759\$00	6 075\$00	6 335\$00	6 627\$00	6 911\$00
15 anos .....	4 971\$00	5 183\$00	5 523\$00	5 759\$00	6 075\$00	6 335\$00	—\$	—\$
16 anos .....	5 523\$00	5 759\$00	6 075\$00	6 335\$00	—\$	—\$	—\$	—\$
17 anos .....	6 075\$00	6 335\$00	—\$	—\$	—\$	—\$	—\$	—\$

### Praticantes

### Cláusula 82.ª

	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
No 1.º ano .....	7 456\$00	7 774\$00
No 2.º ano .....	8 008\$00	8 350\$00

### (Vigência e aplicação das tabelas)

2 — a) A tabela B-1 é também aplicável ao estabelecimento na Marinha Grande da Crisal (sector automático de cristalaria) com efeitos desde 1 de Novembro de 1979.

### Tabelas salariais

### Adenda ao CCTV — Indústria vidreira — Revisão das cláusulas com expressão pecuniária e tabelas de remunerações mínimas.

#### Cláusula 27.ª

#### (Remuneração do trabalho por turnos)

1 — .....

b) Nas empresas do sector manual:

Acréscimo mensal de 13,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da tabela A (a que corresponde, na revisão de 1979 — 1850\$).

2 — .....

b) Nas empresas do sector manual:

Acréscimo mensal de 9 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da tabela A (a que corresponde, na revisão de 1979 — 1350\$).

#### Cláusula 82.ª

#### (Vigência e aplicação das tabelas)

1 — As empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins, e pela 2.ª divisão (Cristalaria) da Associação Nacional dos Transformadores de Vidro, aplicam a tabela A-1 com efeitos desde 1 de Dezembro de 1979 e a tabela A-2 a partir de 1 de Março de 1980.

#### Cláusula 27.ª

#### (Remuneração do trabalho por turnos)

7 — .....

d) As empresas associadas na Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins, e na 2.ª divisão (cristalaria) da Associação Nacional dos Transformadores de Vidro — 1 de Dezembro de 1979.

e) Ao estabelecimento na Marinha Grande da Crisal, S. A. R. L. (sector automático de cristalaria) — 1 de Novembro de 1979.

Grupos	Remunerações mínimas mensais		
	Tabela A		Tabela B
	A-1	A-2	B-1
06 .....	24 000\$00	25 000\$00	26 700\$00
05 .....	19 600\$00	20 000\$00	20 700\$00
04 .....	17 600\$00	18 000\$00	19 200\$00
03 .....	15 600\$00	16 000\$00	16 300\$00
02 .....	15 000\$00	15 500\$00	15 700\$00
01 .....	14 400\$00	14 900\$00	15 200\$00
00 .....	13 750\$00	14 250\$00	14 750\$00
1 .....	13 500\$00	14 000\$00	14 400\$00
2 .....	13 150\$00	13 550\$00	14 150\$00
3 .....	12 850\$00	13 250\$00	13 900\$00
4 .....	12 550\$00	12 900\$00	13 650\$00
5 .....	12 350\$00	12 700\$00	13 500\$00
6 .....	12 100\$00	12 450\$00	13 250\$00
7 .....	11 800\$00	12 150\$00	13 000\$00
8 .....	11 650\$00	11 900\$00	12 800\$00
9 .....	11 400\$00	11 700\$00	12 550\$00
10 .....	11 250\$00	11 600\$00	12 300\$00
11 .....	11 100\$00	11 450\$00	12 250\$00
12 .....	10 950\$00	11 300\$00	12 050\$00
13 .....	10 700\$00	10 950\$00	11 900\$00
14 .....	10 500\$00	10 750\$00	11 650\$00
15 .....	10 250\$00	10 550\$00	11 400\$00
16 .....	9 950\$00	10 300\$00	11 100\$00
17 .....	9 800\$00	10 100\$00	10 800\$00

Nota. — A retribuição da embaladora de tubo de vidro é de 10 950\$.

### Tabelas de aprendizes e praticantes

#### Aprendizes — Geral

#### Tabela A:

Com 14/15 anos de idade .....	5 750\$00
Com 16 anos de idade .....	6 350\$00
Com 17 anos de idade .....	6 900\$00

#### Praticantes — Geral

#### Tabela A:

No 1.º ano .....	8 000\$00
No 2.º ano .....	8 650\$00
No 3.º ano .....	9 250\$00
No 4.º ano .....	10 200\$00



**Aprendizes — Metalúrgicos**

Tabela A:

1.º ano:	
14 anos .....	5 600\$00
15 anos .....	5 600\$00
16 anos .....	6 200\$00
17 anos .....	6 750\$00
2.º ano:	
14 anos .....	6 200\$00
15 anos .....	6 200\$00
16 anos .....	6 750\$00
3.º ano:	
14 anos .....	6 750\$00
15 anos .....	6 750\$00
4.º ano .....	
	7 300\$00

**Praticantes — Metalúrgicos**

Tabela A:

No 1.º ano .....	9 250\$00
No 2.º ano .....	10 200\$00

**Aprendizes forno**

Tabela A:

Com 14/15 anos de idade .....	7 000\$00
Com 16 anos de idade .....	8 000\$00
Com 17 anos de idade .....	8 650\$00
Com 18/19 anos de idade .....	9 300\$00

**Tabelas de retribuição mínima de pagamento à peça**

1 — Mantêm-se as tabelas actuais até ser possível encontrar a fórmula correcta para o cálculo do valor por peça.

2 — Enquanto não for encontrado o novo valor/peça, a que se refere o número anterior, o salário de cada trabalhador é calculado segundo a fórmula:

$$Sd = X + 16,66 \times 89\$70 \text{ (para o oficial).}$$

em que:

$Sd$  = salário por dia.

$X = Vp \times N + \text{adicionais}$ , quando os haja.

sendo:

$Vp$  = valor da peça.

$N$  = número de peças produzidas.

*Nota.* — A retribuição do grupo B será inferior em 200\$ mensais à estabelecida para o grupo A e constante das tabelas A1 e A2.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Esilor Lusitânia:  
*José Maria Fernandes Pina.*

Pela Optidor, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Iola, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela E. A. Rodrigues & C.ª, L.ª:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Areicau, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sitrol, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sarel, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Maioril, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Socalil, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sifucel, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Moraes & Matias, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro:  
*José Pina Vieira.*  
*Anibal F. Almeida.*  
*Júlio de Oliveira da Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Trabalhadores do Comércio:  
*Anibal F. Almeida.*

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:  
*José Pina Vieira.*  
*Júlio de Oliveira da Silva.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Manuel Alfredo Graça Caraça.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2, com o n.º 42/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**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 — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — A presente alteração ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de doze meses, podendo ser denunciada em qualquer altura a partir de dez meses de vigência.

2 — As matérias ora revistas produzirão efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

**Cláusula 6.ª**

**Acesso**

1 — *Profissionais de escritório e correlativos.*

1.4 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos de idade durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

1.5 — Como 1.4, do CCT actual.

1.6 — Como 1.5, do CCT actual.

**Cláusula 31.ª**

**Retribuições mínimas**

6 — Os trabalhadores classificados como tesoureiro, caixa e cobrador terão direito a um abono mensal para falhas de 1000\$.

**Cláusula 33.ª-A**

**Subsídio de Natal**

7 — *(Eliminado.)*

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupo	Classificação profissional	Remuneração
I	Chefe de escritório .....	16 750\$00
	Director de serviços .....	
II	Chefe de departamento/divisão/serviços .....	16 000\$00
	Contabilista/técnico de contas/tesoureiro .....	
III	Chefe de secção .....	15 250\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
IV	Chefe de vendas .....	13 850\$00
	Coleccionador-expositor .....	
	Correspondente em língua estrangeira .....	
	Secretário de direcção .....	
	Ajudante de guarda-livros .....	
	Inspector de vendas .....	

Grupo	Classificação profissional	Remuneração
V	Primeiro-escriturário/caixa .....	13 500\$00
	Operador mecanográfico .....	
	Vendedor/caixeiro-encarregado .....	
	Fogoeiro-encarregado .....	
VI	Fogoeiro de 1.ª .....	12 000\$00
	Segundo-escriturário .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Perfurador-verificador .....	
	Cobrador (a) .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .....	
Caixeiro de 1.ª .....		
VII	Caixeiro de 2.ª/fogoeiro de 2.ª .....	11 300\$00
VIII	Terceiro-escriturário/telefonista .....	11 000\$00
IX	Caixeiro de 3.ª/fogoeiro de 3.ª .....	10 000\$00
	Contínuo/porteiro/guarda (b) .....	
X	Estagiário do 3.º ano/dactilógrafo do 3.º ano .....	9 500\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 4.º ano ...	9 000\$00
XII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	8 750\$00
	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano ...	
	Encarregado de limpeza .....	
XIII	Estagiário do 2.º ano/dactilógrafo do 2.º ano .....	8 500\$00
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Ajudante de fogoeiro do 2.º ano ...	
XIV	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	7 500\$00
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Ajudante de fogoeiro do 1.º ano ...	
	Servente de limpeza .....	
XV	Praticante de 17 anos .....	7 000\$00
XVI	Paquete de 17 anos .....	7 000\$00
XVII	Praticante de 16 anos .....	6 000\$00
	Paquete de 16 anos .....	
XVIII	Praticante de 15 anos .....	4 500\$00
	Paquete de 15 anos .....	
XIX	Praticante de 14 anos .....	3 750\$00
	Paquete de 14 anos .....	

(a) Abono mensal para falhas de 1000\$.  
(b) Inclui acréscimo de trabalho nocturno.

Porto, 2 de Novembro de 1979.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes):

*José Barbosa Mota.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese):

*José Barbosa Mota.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*Joaquim de Oliveira Castro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro:

*José Barbosa Mota.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

*Eduardo Gomes de Almeida.*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*António Augusto de Carvalho Ramo.*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2 com o n.º 43/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a aplicação do presente contrato, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas não filiadas na ACI de Vila Real que exerçam a sua actividade na sua área e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

3 — As empresas abrangidas por mais de uma convenção colectiva de trabalho ficam obrigadas a aplicar o contrato que no seu conjunto seja mais favorável aos trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e denúncia)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo as retribuições efeitos a partir de 1 de Setembro de 1979.

2 — A duração deste contrato é de dezoito meses, com excepção da tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário, que será de doze meses, considerando-se sucessivamente renovado

por períodos de noventa dias se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias.

5 — A ausência da contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de quinze dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de sessenta dias.

7 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### (Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho são as que se inscrevem e definem no anexo I.

##### Cláusula 4.ª

##### (Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou lhe competirem.

## Cláusula 5.ª

### (Condições de admissão)

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório — 16 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores — 14 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório — o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias — o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a 4.ª classe anteriormente à entrada em vigor do actual regime de escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3 — Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 16 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 22 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-escriturário.

4 — Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 22 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

## Cláusula 6.ª

### (Período experimental)

1 — Os empregados consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

§ 1.º Decorrido o período experimental, o empregado passará a figurar definitivamente no quadro da empresa, contando a antiguidade desde a data da sua admissão provisória.

§ 2.º O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder a admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

§ 3.º Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao Sindicato.

## Cláusula 7.ª

### (Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a prazo nos termos da lei vigente.

## Cláusula 8.ª

### (Estágio e acesso)

1 — Os trabalhadores de escritório, ao atingirem 16 anos de idade, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após três anos de estágio ou 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os dactilógrafos com o curso comercial ou equivalente ingressarão no quadro de escriturários, decorridos três anos de permanência na categoria, ou quando completarem 22 anos de idade.

4 — Os dactilógrafos que não possuam as habilitações literárias previstas no número anterior serão equiparados, para efeitos de retribuição, a terceiros-escriturários, desde que possuam quatro anos de permanência na categoria ou 22 anos de idade.

5 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

6 — Os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

7 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem três anos de permanência na categoria ou 18 anos de idade.

8 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria ou 22 anos de idade.

O tempo de permanência será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano como praticante.

9 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após quatro anos de permanência naquela categoria.

10 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência naquela categoria.

11 — Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

12 — A permanência do trabalhador no serviço militar para além do período de tempo legalmente obrigatório será havida como rescisão do contrato por decisão unilateral do trabalhador, devendo para o efeito avisar a entidade patronal dentro do prazo de quinze dias.

## Cláusula 9.ª

### (Quadro de pessoal)

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

2 — Os sócios contratados como trabalhadores, os filhos e esposa da entidade patronal, se trabalharem a tempo inteiro, devem figurar nos quadros de pessoal e contarão para efeitos de densidade, desde que respeitem a classificação dos trabalhadores já existentes na empresa, como se da admissão de um estranho se tratasse.

3 — A elaboração dos quadros dos empregados de escritório deverá obedecer às seguintes indicações:

a) Para a classificação dos empregados de escritório deverá ser considerado o número de profissionais em cada uma das dependências da mesma empresa;

b) O número de estagiários para a profissão de escriturários não poderá ser superior ao de terceiros-escriturários;

c) Por cada grupo de três escriturários poderá existir um dactilógrafo, sendo respeitada a proporcionalidade para qualquer outro número de profissionais.

#### Cláusula 10.

##### (Relações nominais)

1 — As empresas poderão enviar mensalmente ao Sindicato, se assim o entenderem, o valor da quotificação, que farão acompanhar por mapa de modelo adoptado pelo mesmo.

2 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar, e remeter, nos termos legais, até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato, e, nos anos seguintes, até 30 de Abril, um quadro de pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

3 — A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros, e menores, constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

#### Cláusula 11.ª

##### (Dotações mínimas)

#### I — Trabalhadores do comércio:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou secção seja igual ou superior a três;

b) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de praticante, caixeiro-viajante, demonstrador, prospectador de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) Os caixeiros serão classificados por estabelecimento de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo II, sem prejuízo de o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros poder ser superior aos mínimos fixados.

#### II — Trabalhadores de escritório:

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório, nos escritórios em que haja dez ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de sete trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de três profissionais de escritório e correlativos.

2 — Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo II, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

#### III — Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado de armazém por cada grupo de dez trabalhadores por armazém;

b) Um fiel de armazém por cada grupo de cinco profissionais de armazém.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das empresas

#### Cláusula 12.ª

##### (Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular, em regime de curso nocturno, o tempo necessário à prestação das provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho.

A entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, que lhes sejam feitas de forma a não ferir à sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;

j) Nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês, e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos profissionais)

São deveres dos profissionais:

a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;

g) Não desviar a atenção durante as horas de serviço do trabalho que lhe é confiado;

h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos profissionais)

É especialmente vedado às entidades patronais:

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

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

c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;

d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por elas indicadas;

f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;

g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei geral.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta e três horas e meia para os trabalhadores do comércio e a trinta e oito horas e meia para os trabalhadores de escritório, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 9 e as 19 horas, não podendo o intervalo para o almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Pode, em certas épocas do ano, recorrer-se a trabalho extraordinário, em casos devidamente justificados, obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho, ouvido o Sindicato, que, por sua vez, ouvirá os trabalhadores interessados.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá exceder mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — Para efeitos de *contrôle* do disposto no número anterior, as entidades patronais que não possuam livro de registo de trabalho-extraordinário são obrigadas a enviar, mensalmente, uma relação ao Ministério do Trabalho, donde conste o nome do trabalhador, o número de horas e os dias em que as efectuou.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 30 % da retribuição normal e as seguintes com um aumento de 60 % da referida retribuição.

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 85 % sobre a retribuição normal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — Se o trabalho se prolongar além das 20 horas, o trabalhador terá direito a um subsídio até 150\$ para a refeição, contra documento justificativo.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III e serão pagas mensalmente.

2 — Para efeito de aplicação da tabela de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — Empresas com menos de quatro trabalhadores e que na média dos últimos três anos tenham pago montante de contribuição industrial inferior a 30 000\$.

Grupo II — Empresas com quatro ou mais trabalhadores ou que paguem um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$ de média nos últimos três anos.

3 — As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

4 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho extraordinário, diurno e nocturno, é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

5 — A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30}$$

6 — É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

§ único. Aos trabalhadores, seja qual for a categoria, não será permitido o regime de conta corrente com a entidade patronal no que se refere a vencimentos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Retribuição de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem trinta dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Forma e tempo de cumprimento)

1 — As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma remuneração complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2 — O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo III deste con-

trato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório até ao limite de três diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade foi vencida em 1 de Maio de 1975, conforme POM publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1975.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.ª

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o segundo período de sábado e o domingo para todos os trabalhadores.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro,
- Terça-feira de Carnaval (2.º período);
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Feriado Municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

3 — Nos dias 23, 24, 30 e 31 de Dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á uma compensação obrigatória na primeira quarta-feira de Janeiro.

§ único. Em referência ao dia 24 (sábado, segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual, para passarem com os familiares a quadra de Natal, serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Tendo em vista posteriores julgamentos no tocante a falsas declarações, incorrerão os trabalhadores nas penalidades previstas por lei (falta injustificada).

4 — Para o concelho de Vila Real poderá ser prestado serviço nos dias 12, 13 (feriado municipal), 28 e 29 de Junho (feiras de Santo António e S. Pedro) nas seguintes condições:

a) Nos dias 13 e 29 de Junho (feiras de Santo António e S. Pedro), quando coincidirem ao domingo, observar-se-á a sua compensação obrigatória nos dias 21 de Junho e 7 de Julho, respectivamente;

b) Quando os mesmos dias (13 e 29 de Junho) coincidirem ao sábado, pelo serviço prestado nestes dias, as compensações obrigatórias serão nos dias 22 e 24 (primeiro período) do mesmo mês, sendo este último (24) por antecipação;

c) Nos dias 12 e 28 de Junho, quando coincidirem ao sábado, pelo serviço prestado, observar-se-á a sua compensação nas manhãs dos dias 5 e 14 de Julho, respectivamente;

d) Quando o dia 13 coincidir em qualquer outro dia, a compensação obrigatória será na segunda-feira imediata.

5 — Pelo serviço a prestar nos restantes concelhos no feriado municipal terá de ser acordada a compensação entre o Sindicato e os representantes concelhos da Associação Comercial e Industrial de Vila Real.

6 — O trabalho prestado nestes dias será remunerado de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 26.ª

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores do comércio pelo presente contrato têm direito aos seguintes períodos de férias:

Vinte e um dias de calendário os que tiverem menos de três anos de antiguidade;

Trinta dias de calendário os que tiverem três ou mais anos de serviço.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores do comércio terão direito a dez dias de calendário de férias.

3 — Os trabalhadores de escritório têm direito a trinta dias consecutivos de férias.

§ único. No caso de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias de férias.

4 — Antes do início das férias os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua retribuição.

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

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

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



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

§ 2.º Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

9 — É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

10 — Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

11 — Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

#### Cláusula 27.ª

##### (Faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 28.ª

##### (Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

g) Por ocasião do parto da mulher, durante quatro dias. No caso de as exceder, terá de as justificar;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4 — Nos casos dos n.ºs 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) do n.º 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.ª

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

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

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

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

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

10 — A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente, ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11 — O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.ª

#### Cláusula 29.ª

##### (Impedimentos prolongados)

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçãõ do contrato

#### Cláusula 30.ª

##### (Causas de extinçãõ do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisãõ de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por reforma do trabalhador.

#### Cláusula 31.ª

##### (Rescisãõ com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

#### Cláusula 32.ª

##### (Justa causa de rescisãõ por parte da entidade patronal)

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

2 — Constituirãõ, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 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 opposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 33.ª

##### (Justa causa de rescisãõ por parte do trabalhador)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 34.ª

##### (Proibição de despedimentos)

1 — É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3 — Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5 — Sempre que o despedimento se verificar nos primeiros seis meses para completar novo ano de antiguidade, não será esse tempo tomado em linha de conta; se o mesmo se verificar no 2.º semestre será contado como um ano completo.

6 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no n.º 3 desta cláusula.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### (Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízo do direito de regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

2 — Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalho feminino)

1 — Independentemente do estipulado nesta convenção para a generalidade dos trabalhadores, as entidades patronais são obrigadas a conceder às trabalhadoras ao seu serviço, sem prejuízo das regalias já concedidas, as seguintes:

a) Dispensa durante o período de gravidez de tarefas que obriguem a posições incómodas e impliquem grande esforço físico ou transportes inadequados, devendo, sempre que possível, serem transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem redução do ordenado que venham auferindo;

b) Faltar durante noventa dias por ocasião do parto, sem perda de retribuição, desde que não goze na respectiva caixa de previdência dos benefícios de maternidade, por motivos imputados à entidade patronal;

c) Tolerância de dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que precisarem de alimentar os seus filhos durante o período de aleitação, desde que comprovado clinicamente;

d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho, facilitar a frequência dos cursos.

3 — Os menores de 18 anos de idade, do ensino oficial ou oficializado, poderão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### (Trabalho de menores)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Fica vedada aos menores de 18 anos de idade, com a categoria de praticante, a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

## CAPÍTULO IX

### Comissões paritárias

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos e outros quatro suplentes, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no n.º 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4 — Os vogais serão designados pelas partes no prazo de trinta dias a contar da publicação deste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato colectivo de trabalho, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

1 — As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2 — As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

### CAPÍTULO X

#### Sanções

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda da retribuição, até três dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, trinta dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — São devidas as contribuições à Previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as suas condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o Sindicato, caixa de previdência, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Declaração de falência)

A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar as obrigações deste contrato e demais disposições legais, competindo ao administrador da falência satisfazer integralmente as retribuições vencidas e vincendas enquanto subsistirem as relações de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias adquiridas)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

## ANEXO I

### Profissionais de escritório

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

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

#### *Chefe de departamento:*

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

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

3 — O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

4 — O subchefe de secção tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e/ou correlativos.

#### Categorias profissionais ou escalões:

Chefe de serviço;  
Chefe de escritório;  
Chefe de divisão;  
Chefe de secção;  
Subchefe de secção.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

*Técnico de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Contabilista.* — 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 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 controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registo ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos

serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

#### **Escriturário:**

1 — Executa várias tarefas que variam conforme a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços 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; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.ª, 2.ª, 3.ª e estagiário.

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

Categorias profissionais ou escalões: em língua estrangeira e em língua portuguesa.

**Recepcionista.** — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes, que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Categorias profissionais ou escalões: 1.ª, 2.ª e estagiário.

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

Categorias profissionais e escalões: 1.ª, 2.ª e 3.ª

**Operador de telex.** — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Categorias profissionais ou escalões: em língua estrangeira e em língua portuguesa.

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

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

**Programador mecanográfico.** — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

**Perfurador-verificador.** — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

**Operador de máquinas auxiliares.** — Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

#### **Telefonista:**

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

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

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

Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

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

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

#### **Profissionais do comércio**

**Gerente comercial.** — O trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção de estabelecimento.

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

**Caixeiro-encarregado.** — O trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

**Caixeiro-chefe de secção.** — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Vendedor ou caixeiro-viajante.** — O trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

**Prospector de vendas.** — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

**Caixeiro.** — O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

**Caixeiro-ajudante.** — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

**Praticante.** — O trabalhador com menos de 18 anos que está em regime de aprendizagem.

**Caixa.** — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

**Fiel de armazém.** — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda,

recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, tutentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**Chefe de compras.** — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

**Encarregado de loja.** — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

**Operador de supermercados.** — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

**Expositor e ou decorador.** — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

**Distribuidor.** — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Embalador.** — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

**Servente.** — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

## ANEXO II

Quadro mínimo de densidades

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário ou caixeiro, operador especializado ...	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário ou caixeiro, operador de 1.ª .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário ou caixeiro, operador de 2.ª .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.



ANEXO III

Tabela salarial

	Grupo I	Grupo II
<b>Escritório</b>		
Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas e tesoureiro ...	12 000\$00	13 800\$00
Chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico .....	11 000\$00	12 000\$00
Secretário da direcção, correspondente de línguas estrangeiras e subchefe de secção .....	10 500\$00	11 000\$00
Primeiro escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª e operador de máquinas auxiliares de 1.ª ...	9 750\$00	10 500\$00
Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1.ª, recepcionista de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, cobrador de 1.ª, operador de telex em língua estrangeira e operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	9 000\$00	9 750\$00
Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2.ª, recepcionista de 2.ª, cobrador de 2.ª, operador de telex em língua portuguesa, estagiário operador mecanográfico, estagiário operador de máquinas de contabilidade, estagiário operador de máquinas auxiliares e telefonista de 1.ª .....	8 500\$00	9 000\$00
Estagiário perfurador-verificador, estagiário recepcionista, contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª, guarda de 1.ª, estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e telefonista de 2.ª .....	8 000\$00	8 500\$00
Contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	7 750\$00	8 000\$00
Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e trabalhador de limpeza .....	7 500\$00	7 750\$00
Paquete de 17 anos .....	4 750\$00	5 250\$00
Paquete de 16 anos .....	4 250\$00	4 750\$00

	Grupo I	Grupo II
Paquete de 15 anos .....	4 000\$00	4 250\$00
Paquete de 14 anos .....	3 750\$00	4 000\$00
<b>Comércio</b>		
Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja .....	10 000\$00	10 500\$00
Caixeiro-encarregado .....	9 500\$00	10 000\$00
Caixeiro-chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém .....	9 250\$00	9 500\$00
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante e expositor ou decorador .....	8 750\$00	9 250\$00
Segundo-caixeiro e operador de 1.ª	8 250\$00	8 750\$00
Terceiro-caixeiro e operador de 2.ª	7 750\$00	8 250\$00
Caixa de balcão e distribuidor .....	7 500\$00	7 750\$00
Servente e embalador .....	7 500\$00	7 500\$00
Caixeiro-ajudante:		
No 3.º ano .....	5 750\$00	6 250\$00
No 2.º ano .....	5 250\$00	5 750\$00
No 1.º ano .....	4 750\$00	5 250\$00
Praticante de caixeiro e praticante de operador:		
No 3.º ano .....	3 500\$00	3 850\$00
No 2.º ano .....	3 000\$00	3 300\$00
No 1.º ano .....	2 500\$00	2 750\$00

Vila Real, 27 de Novembro de 1979.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.  
Chefe de serviços.  
Chefe de escritório.  
Contabilista.  
Chefe de departamento.  
Chefe de divisão.  
Analista de sistemas.

Técnico de contas.  
Secretário-geral.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.  
Chefe de secção.  
Gerente comercial.  
Subchefe de secção.  
Inspector administrativo.  
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de loja.  
Caixeiro-encarregado.  
Caixeiro-chefe de secção.  
Chefe de compras.  
Chefe de vendas.  
Encarregado de armazém.  
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Guarda-livros.  
Secretário da direcção.  
Prospector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escriturário.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de *telex*.  
Esteno-dactilógrafo.  
Perfurador-verificador.

5.2 — Comércio.

Caixa de balcão.  
Caixeiro.

Vendedor ou caixeiro-viajante.  
Expositor ou decorador.  
Operador.  
Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Recepcionista.  
Cobrador.  
Distribuidor.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.  
Contínuo.  
Guarda.  
Servente.  
Embalador.  
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem

1 — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.  
Dactilógrafo.  
Paquete.

A.2 — Praticantes do comércio:

Praticante.  
Caixeiro-ajudante.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos  
Distritos de Vila Real e Bragança:  
(Assinatura: ilegíveis.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55  
do livro n.º 2, com o n.º 44/80, nos termos do ar-  
tigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica —  
Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

1 — A presente revisão do CCT publicado no *Bo-  
letim de Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho  
de 1978, aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa,  
Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e

obriga as empresas representadas pelas seguintes asso-  
ciações:

Associação dos Industriais de Moagem do Sul;  
Associação dos Industriais de Moagem do Centro;  
Associação Nacional dos Industriais de Arroz;  
Associação Portuguesa dos Industriais de Alimen-  
tos Compostos para Animais;

Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates,

e os trabalhadores ao serviço dessas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — As tabelas salariais entram em vigor em 1 de Julho de 1979 e o subsídio de alimentação em 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 53.<sup>a</sup>-B

(Refeitório e subsídio de alimentação)

- 1 — .....
- 2 — Caso não forneçam as refeições, as empresas pagarão um subsídio de 40\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.
- 3 — .....

ANEXO I

Tabelas salariais

Grupos	A	B	C
I .....	14 900\$00	13 500\$00	12 650\$00
II .....	14 100\$00	12 650\$00	11 800\$00
III .....	13 500\$00	12 050\$00	11 200\$00
IV .....	12 900\$00	11 400\$00	10 600\$00
V .....	12 200\$00	10 800\$00	10 050\$00
VI .....	11 450\$00	10 100\$00	9 300\$00
VII .....	10 900\$00	9 500\$00	8 700\$00

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:

*Manuel da Silva Valente Borges.*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins.*  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins.*  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2, com o n.º 45/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e os Sind. dos Engenheiros do Norte e da Região Sul — Alteração salarial**

Após concluídas as negociações da revisão salarial do CCT para os engenheiros da indústria de cerâmica (barro branco), ficou acordado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica, representada pelos Drs. José António Martinez, Virgílio Zacarias da Costa, Duarte Manuel Palma Leal, Garcia e Paulo Couto Nascimento e os Sindicatos dos Engenheiros do Norte e da Região Sul, representados pelos engenheiros Maria Manuela Teixeira Cardoso do Carmo Cabral Sampaio, Rodrigo Henriques Silveirinha, Altino Nunes Lourenço e José Jorge de Oliveira Ribeiro de Carvalho, elementos estes que constituem a comissão negociadora sindical deste contrato, que a tabela salarial, a vigorar com efeito a partir de 1 de Dezembro de 1979, passará a ser a seguinte:

- Engenheiro de grau 1 — 20 000\$.
- Engenheiro de grau 2 — 22 000\$.

- Engenheiro de grau 3 — 28 000\$.
- Engenheiro de grau 4 — 32 000\$.
- Engenheiro de grau 5 — 38 000\$.
- Engenheiro de grau 6 — 44 000\$.

Não foi acordada qualquer outra alteração relativamente a cláusulas com expressão pecuniária.  
Porto, 30 de Novembro de 1979.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelos Sindicatos dos Engenheiros do Norte e dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 55 do livro n.º 2, com o n.º 46/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as empresas que no distrito do Porto se dediquem ao comércio a retalho, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários.

2 — Os trabalhadores técnicos de vendas do subsector de papelaria e artigos de escritório do concelho do Porto serão abrangidos pela presente convenção, bem como, a partir desta data, pelas disposições constantes da PRT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Entrada em vigor)

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 13 de Setembro de 1979.

2 — A retroactividade fixada no número anterior não terá incidência sobre os subsídios respeitantes a férias vencidas em 1 de Janeiro de 1979.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Profissões, categorias profissionais e enquadramento das profissões por níveis salariais)

A profissões, categorias e enquadramentos das profissões por níveis salariais são definidas, agrupadas e diferenciadas nos termos fixados na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, bem como as que resultaram ou venham a resultar de deliberações da comissão técnica prevista na PRT referida.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Remunerações mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são garantidas as seguintes remunerações mínimas:

#### A) Tabela geral

Níveis	Grupo I	Grupo II
I .....	15 250\$00	16 000\$00
II .....	13 900\$00	14 600\$00
III .....	12 700\$00	13 500\$00
IV .....	11 600\$00	12 300\$00
V .....	10 800\$00	11 500\$00
VI .....	10 100\$00	10 800\$00
VII .....	8 800\$00	9 400\$00
VIII .....	8 200\$00	8 800\$00

Níveis	Grupo I	Grupo II
IX .....	7 700\$00	8 300\$00
X .....	7 500\$00	7 800\$00
XI:		
a) .....	5 400\$00	6 000\$00
b) .....	4 800\$00	5 400\$00
c) .....	4 200\$00	4 800\$00

*Nota.* — Para além do critério de agrupamento fixado na base XIV da PRT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Setembro de 1978, para efeitos de aplicação da tabela de remunerações, também os supermercados e hipermercados, cujo volume de vendas em 1978 atingiu os 60 000 contos, ficarão obrigados ao cumprimento da tabela II.

#### B) Técnicos de computadores

Técnico estagiário de computadores .....	10 750\$00
Técnico auxiliar de computadores .....	14 000\$00
Técnico de computadores 1. <sup>a</sup> linha (menos de dois anos) .....	16 000\$00
Técnico de computadores 1. <sup>a</sup> linha (de dois a quatro anos) .....	17 250\$00
Técnico de computadores 1. <sup>a</sup> linha (mais de quatro anos) .....	18 500\$00
Técnico de suporte de computadores .....	19 500\$00
Técnico de sistema de computadores .....	22 000\$00
Chefe de secção .....	25 000\$00

2 — a) Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimentos e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 500\$.

b) Os trabalhadores técnicos de vendas do subsector de papelaria e artigos de escritório do concelho do Porto, que em serviço da entidade patronal utilizem veículos de sua propriedade, terão direito a 0,26 % do preço de 11 de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Disposições transitórias)

Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas na presente convenção, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 11 de Outubro de 1979.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Eléctrica do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Madeiras do Distrito do Porto e Aveiro:

*António Casimiro Gome: da Silva.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Jose Gaspar Jorge Gramacho Rebelo.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

*Acácio Teixeira Pereira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:

*Domingos Ferreira Pinto.*

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 56 do livro n.º 2, com o n.º 47/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

1) Foi acordado alterar as seguintes cláusulas e tabela salarial:

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições certas mínimas produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1979 e as restantes cláusulas cinco dias após a publicação do presente instrumento colectivo de trabalho no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O subsídio relativo às férias já gozadas à data da sua entrada em vigor não beneficiará do aumento salarial constante da tabela anexa. Contudo, o subsídio das férias que venham a ser gozadas a partir de 1 de Janeiro de 1980 já beneficiará do referido aumento salarial.

3 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

#### Cláusula 28.ª

##### (Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo, contudo, optar pela atribuição de um abono diário não inferior a 700\$ durante todo o período de viagem.

Nos casos em que o trabalhador não complete diária fora serão pagas as despesas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou o pagamento das seguintes quantias fixas:

Refeição — 160\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 420\$.

4 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)*

#### ANEXO II

##### 1 — Tabela de retribuições certas mínimas

Grupo I (16 800\$):

Chefe de escritório.

Director de serviços.

Grupo II (15 400\$):

Analista de sistemas.

Contabilista.

Inspector administrativo.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

Encarregado-geral.

Grupo III (15 000\$):

Programador mecanográfico.

Programador.

Chefe de secção (escritório).  
Guarda-livros.  
Tesooureiro.

Grupo iv (14 750\$):

Chefe de vendas.  
Chefe de compras.

Grupo v (14 000\$):

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Secretário de direcção.  
Inspector de vendas.  
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção (caixeiros).  
Encarregado de armazém.  
Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>  
Subchefe de secção (escritório).

Grupo vi (13 200\$):

Primeiro caixeiro.  
Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.  
Fiel de armazém.  
Primeiro-escriturário.  
Motorista de pesados.

Grupo vii (11 900\$):

Segundo-escriturário.  
Segundo-caixeiro.  
Motorista de ligeiros.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Cobrador.  
Demonstrador.  
Propagandista.  
Conferente.  
Operador de máquinas de contabilidade.

Grupo viii (11 300\$):

Perfurador-verificador.

Grupo ix (11 000\$):

Telefonista.

Grupo x (10 900\$):

Terceiro-escriturário.  
Terceiro-caixeiro.  
Caixa de balcão.

Grupo xi (10 800\$):

Servente.  
Embalador.  
Distribuidor.  
Empilhador.  
Contínuo (mais de 21 anos).  
Guarda.  
Porteiro.  
Ajudante de motorista.

Grupo xii (9250\$):

Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo xiii (8500\$):

Contínuo (menos de 21 anos).

Grupo xiv (8200\$):

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Servente de limpeza.

Grupo xv:

a) (6900\$):

Paquete de 17 anos.  
Praticante de 17 anos.

b) (6200\$):

Paquete de 16 anos.  
Praticante de 16 anos.

c) (5500\$):

Paquete de 15 anos.  
Praticante de 15 anos.

2 — (Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)

3 — (Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)

4 — (Mantém-se com a redacção actualmente em vigor.)

B) Fica acordado que à cláusula 34.<sup>a</sup> do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, é dada a interpretação no sentido de considerar que o complemento aí referido não podia ser retirado nas datas nela mencionadas por virtude da entrada em vigor da tabela salarial anexa ao mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

C) As entidades patronais gozam da faculdade de efectuar o pagamento dos retroactivos dos aumentos salariais fixados na tabela anexa e por força do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> até 31 de Março de 1980.

Lisboa, 20 de Novembro de 1979.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Empregados de Escritório e Serviços (Fetese):  
José Manuel de Almeida Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Empregados de Escritório e Serviços (Fesintes):  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Armazenistas de Papel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 56 do livro n.º 2, com o n.º 48/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

###### (Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua comercialização, representadas pela Associação outorgante, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCTV para publicação, ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência e denúncia)

1 — O presente CCTV entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de doze meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — As tabelas salariais A e B, constantes do anexo II, e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1979 e 1 de Abril de 1980, respectivamente.

3 — O período de vigência será prorrogado por sucessivos e iguais períodos, nos termos da lei.

4 — Até à entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vigorará aquele cuja revisão se pretende.

5 — A denúncia deverá operar-se com a antecedência de sessenta dias em relação ao termo do prazo de

vigência e consiste na apresentação de uma proposta de revisão.

6 — A resposta será apresentada à parte proponente, no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção da proposta.

7 — Se, findo o prazo mencionado no número anterior e dentro dos quinze dias subsequentes, não tiver havido qualquer resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão.

8 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da recepção da resposta e não deverão prolongar-se para além de um período de sessenta dias.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

###### (Princípios gerais)

1 — 1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 14 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal re-

muneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença;

b) Quando se verifique falta de boletim de sanidade, a garantir a remuneração normal do trabalhador até que este, actuando comprovadamente de forma pronta e diligente, o obtenha.

## II — Condições específicas de admissão:

### a) Trabalhadores fogueiros:

Reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

### b) Trabalhadores motoristas:

Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

### c) Trabalhadores metalúrgicos:

Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

### d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após publicação do presente CCTV só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios, a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCTV terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

## III — Admissão de trabalhadores:

1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCTV;

2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se este a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas;

3) Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias, a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

## Cláusula 4.ª

### (Período experimental)

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

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCTV que não colidam com a natureza deste período.

## Cláusula 5.ª

### (Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores)

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

## Cláusula 6.ª

### (Tempo de serviço)

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

## Cláusula 7.ª

### (Substituições temporárias)

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a cento e oitenta dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.



4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.ª

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.ª

##### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados nos termos do anexo I.

#### Cláusula 10.ª

##### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

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

b) Uma cópia aos sindicatos representantes dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da caixa de previdência, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante trinta dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 11.ª

##### (Dotações mínimas)

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro.

B) Trabalhadores motoristas:

Todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista-distribuidor.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

O número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

#### Cláusula 12.ª

##### (Acessos)

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito de preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender, primeiramente, à existência do seu quadro de pessoal recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

a) Maior competência profissional;

b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

c) Maiores habilitações literárias;

d) Antiguidade.

II — Normas específicas:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1 — O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — Os trabalhadores com 18 anos ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

3 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

4 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

**B) Trabalhadores electricistas:**

1 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

**C) Trabalhadores metalúrgicos:**

1 — Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos.

2 — Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completam três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Os trabalhadores metalúrgicos que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

**D) Trabalhadores em carnes:**

1 — Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão.

2 — Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

**Cláusula 13.ª**

**(Contratos de trabalho a prazo)**

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo, desde que este seja certo.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não reservar.

3 — A caducidade de contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

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

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

9 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

10 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato.

11 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 14.ª**

**(Garantias dos trabalhadores)**

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCTV, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 15.ª

(Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional)

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar, nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exija;

b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar trinta dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

#### Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 17.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCTV;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das em-

presas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

l) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

m) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta e cinco horas semanais e nove horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

4 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

5 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha)

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — A retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista-distribuidores)

1 — Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista-distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências do serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pelas empresas.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em riscos a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitarem invocando motivos ponderosos.

havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — Só é permitida a prestação de trabalho nocturno nos termos e com os condicionalismos previstos para a prestação de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho por turnos.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Livretes de trabalho)

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista-distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.<sup>a</sup>;

b) Trabalho extraordinário, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidade patronais, os tra-

balhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Mapas de horário de trabalho)

1 — No prazo máximo de sessenta dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa, quer as alterações previstas nesta cláusula, deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Direito dos trabalhadores nas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

#### SECÇÃO III

##### Transferências

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos e parados.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Conceito de retribuição)

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Remunerações mínimas mensais)

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Cálculo da retribuição)

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Salário igual para trabalho igual)

Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato: para trabalho igual, salário igual.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Aos trabalhadores em carnes, constantes do anexo I, é atribuída uma diuturnidade de 500\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito, na data de entrada em vigor do presente CCTV, a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a cinco anos, à excepção das distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força da regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho extraordinário.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal — 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Retribuição dos trabalhadores nas deslocações)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 40\$;

Diária completa — 500\$;

Almoço e jantar — 150\$;

Dormida com pequeno-almoço — 280\$;

Ceia — 75\$ ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina *Super*, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores)

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motorista-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto

na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

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

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.ª

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 44.ª

##### (Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

#### Cláusula 45.ª

##### (Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 46.ª

##### (Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A terça-feira de Carnaval.

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

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 47.ª

##### (Direito a férias)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.ª

##### (Duração do período de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a trinta dias consecutivos de férias.



2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de dez dias consecutivos.

3 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Irrenunciabilidade das férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Fixação da época de férias)

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

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

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Alteração da época de férias)

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na suposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Gozo seguido das férias)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Impedimento no período de férias)

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

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

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por

atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Férias e serviço militar obrigatório)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo por isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de trinta dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Morte do trabalhador)

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

### SECÇÃO III

#### Faltas e licenças sem vencimento

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Tipos e justificação de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros, noras, durante cinco dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

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

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;

i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10 %.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias, à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### (Consequências da falta de veracidade dos factos alegados)

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Previdência ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por parte da empresa.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior, fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### (Serviço militar)

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário, por antecipação).

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### (Licença sem retribuição)

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso do trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### (Rescisão por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### (Caducidade do contrato)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 70.<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 parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta com aviso de recepção, os efeitos produzem-se quinze dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Justa causa de rescisão)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

i) Prática, 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 de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador, as seguintes situações:

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

b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;

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

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

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

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;

i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 91.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Denúncia unilateral do trabalhador)

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 74.ª

##### (Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão da 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 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 75.ª

##### (Situação de falência)

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 76.ª

##### (Retribuições devidas)

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 71.ª e na cláusula 73.ª, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção de trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Trabalho de mulheres

#### Cláusula 77.ª

##### (Direitos da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pelas empresas:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, devendo sessenta ser gozados imediatamente após o parto e os restantes trinta deverão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitamento pago pela Previdência;

c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora por dia, sem perda da retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, o tempo efectivamente necessário;

d) Dispensa, por necessidade justificada, de comparecimento ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribuição, até um dia por mês;

f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de trinta dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 78.ª

##### (Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 79.ª

##### (Inspeções médicas)

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

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 80.ª

##### (Formação profissional)

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 81.ª

##### (Redução da capacidade para o trabalho)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 82.ª

##### (Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores que frequentam o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de uma hora antes do termo do seu horário normal e durante o

período escolar, sem prejuízo da sua remuneração ou de demais regalias, desde que os horários desse cursos o justifiquem.

2 — O trabalhador deve infomar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faculdades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

## CAPÍTULO IX

### Previdência e regalias sociais

#### Cláusula 83.ª

##### (Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Previdência, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 84.ª

##### (Refeitórios)

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança

#### Cláusula 85.ª

##### (Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

#### Cláusula 86.ª

##### (Boletim de sanidade)

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

#### Cláusula 87.ª

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

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade

sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição de retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em câmaras frigoríficas)

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas serão fornecidos fatos e calçado apropriados.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidades das empresas)

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

### Sanções e procedimento disciplinar

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco, se não for exercido dentro dos trinta dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até trinta dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de noventa dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no 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 nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório.

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCTV e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 92.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das rela-

ções de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1.ª desta cláusula.

#### Cláusula 92.ª

##### (Sanções disciplinares)

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

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

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 93.ª

##### (Prejuízos e acção penal)

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 94.ª

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

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 95.ª

##### (Manutenção de regalias anteriores)

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 96.ª

##### (Reclassificação profissional)

A entidade patronal procederá, até trinta dias após a publicação deste CCTV, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 97.ª

##### (Multas)

1 — O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.



#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de retroactivos)

Os retroactivos serão liquidados no prazo de trinta dias a contar da publicação do CCTV no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Comissão técnica paritária)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local da reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória quarenta e oito horas após a data da reunião da primeira, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCTV.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e funções respectivas

A) *Encarregado de matadouro*. — É o profissional que sob a orientação directa da entidade patronal superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

##### B) *Fogueiros*:

*Ajudante de fogueiro*. — É o trabalhador que sob a orientação do fogueiro colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro*. — É o profissional que sob a orientação do encarregado do matadouro alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) *Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém*:

*Apontador*. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado da expedição ou do encarregado do matadouro executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

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

*Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro de praça*. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Caixeiro-encarregado/chefe de secção*. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro-viajante*. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

*Encarregado de expedição*. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor*. — É o trabalhador que sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Praticante de caixeiro.** — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

**D) Trabalhadores electricistas:**

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

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

**E) Motoristas:**

**Ajudante de motorista-distribuidor.** — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**F) Trabalhadores da construção civil:**

**Pedreiro.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

**Servente de pedreiro.** — É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

**C) Trabalhadores metalúrgicos:**

**Ajudante de mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que sob a orientação do mecânico de automóveis colabora no exercício das funções deste.

**Ajudante de serralheiro civil.** — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro civil colabora no exercício das funções deste.

**Ajudante de serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro mecânico colabora no exercício das funções deste.

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

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

**H) Trabalhadores de refeitório:**

**Trabalhador de refeitório.** — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT.

Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

**I) Trabalhadores em carnes:**

**Encarregado de manutenção.** — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

**Matador-manipulador.** — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticas, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços e patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

**Pendurador.** — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

**Praticante.** — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

**Trabalhador da apanha.** — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que se coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

**J) Trabalhadores de limpeza:**

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

**ANEXO II**

**Categorias profissionais e grupos de remuneração**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela A de 1 de Outubro de 1979 a 31 de Março de 1980	Tabela B desde 1 de Abril de 1980, inclusive
I	Encarregado de matadouro .....	13 000\$00	14 000\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .....	11 500\$00	12 500\$00
	Encarregado de expedição .....		
	Encarregado de manutenção .....		
	Inspector de vendas .....		
III	Caixeiro de praça .....	10 000\$00	11 000\$00
	Caixeiro-viajante .....		
	Caixeiro de 1.ª .....		
	Fogueiro .....		
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....		
	Motorista de pesados .....		
	Oficial electricista .....		
	Serralheiro civil de 1.ª .....		
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....		
IV	Apontador .....	9 000\$00	10 000\$00
	Caixeiro de 2.ª .....		
	Expedidor .....		
	Mecânico de automóveis de 2.ª .....		
	Motorista de ligeiros .....		
	Pedreiro .....		
	Pendurador .....		
	Serralheiro civil de 2.ª .....		
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....		
V	Ajudante de motorista — Distribuidor .....	8 000\$00	9 000\$00
	Caixeiro de 3.ª .....		
	Matador-manipulador .....		
	Mecânico de automóveis de 3.ª .....		
	Pré-oficial electricista do 2.º período .....		
	Serralheiro civil de 3.ª .....		
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....		
	Trabalhador de refeitório .....		
VI	Ajudante de fogueiro .....	7 500\$00	8 000\$00
	Ajudante de mecânico de automóveis .....		
	Ajudante de serralheiro civil .....		
	Ajudante de serralheiro mecânico .....		
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....		
	Pré-oficial electricista do 1.º período .....		
	Servente de pedreiro .....		
	Trabalhador da apanha .....		
VII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	7 000\$00	7 500\$00
	Praticante (em carnes) .....		
	Servente de limpeza .....		
VIII	Praticante de caixeiro .....	6 500\$00	7 000\$00
	Praticante metalúrgico .....		

**ANEXO III**

**Estrutura dos níveis de qualificação**

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção.

Encarregado de expedição.

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro.  
Caixeiro de praça.  
Caixeiro-viajante.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador.  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador.  
Expedidor.  
Fogoeiro.  
Mecânico de automóveis.  
Motorista (pesados e ligeiros).  
Oficial electricista.  
Pedreiro.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualficados:

Ajudante de motorista — distribuidor.  
Trabalhador de refeitório.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza.  
Servente de pedreiro.  
Trabalhador da apanha.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.  
Praticante de caixeiro.

A.3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogoeiro.  
Ajudante de mecânico de automóveis.  
Ajudante de serralheiro civil.  
Ajudante de serralheiro mecânico.  
Praticante (em carnes).  
Praticante metalúrgico.  
Pré-oficial electricista.

As organizações sindicais subscritoras do contrato colectivo de trabalho vertical para os centros de abate de aves:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

*José Manuel Marques Teixeira.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

*José Manuel Freire Rodrigues.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

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

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários, Garagens e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

*José Manuel Marques Teixeira.*

Pelo Sindicato dos Fogoeiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

*Narciso André Serra Clemente.*

Pelo Sindicato dos Fogoeiros de Mar e Terra do Norte:

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

*António Manuel de Jesus Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*Olindo Branco.*

A organização patronal subscritora do contrato colectivo de trabalho vertical para os centros de abate de aves:

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves — Ancave:

*João Manuel Montalvão Martins.*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 56 do livro n.º 2, com o n.º 49/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul  
e a Feder. dos Sind. de Metalurgia, Metal-Mecânicos e Minas de Portugal —  
Alteração salarial**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária aplicam-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e obrigam, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outra, os trabalhadores das categorias previstas no anexo II representados pela associação sindical outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — As tabelas salariais constantes no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1979.

2 — As tabelas salariais constantes no anexo II e novas cláusulas do tipo acima referido têm duração mínima ou menor que estiver ou vier a ser permitida por lei.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Retribuições certas mínimas)**

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam no anexo II.

2 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço, para as despesas de alimentação e alojamento, a importância diária de 600\$ ou pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Diuturnidades)**

*(Esta cláusula foi anulada.)*

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**(Remuneração do trabalho extraordinário nocturno)**

1 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 14.<sup>a</sup> e do acréscimo de 25 % como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 150\$.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**(Disposições transitórias)**

Sem prejuízo do facto de as tabelas salariais entram em vigor em 1 de Setembro de 1979, as remunerações mínimas constantes do anexo II não se aplicam aos subsídios de férias que eventualmente se reportem a aquele mês.

**ANEXO II**

Auxiliar .....	8 700\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	4 900\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	5 700\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	6 450\$00
Ajudante .....	8 350\$00
Oficial de 3.ª .....	11 000\$00
Oficial de 2.ª .....	12 300\$00
Oficial de 1.ª .....	14 800\$00
Oficial principal .....	16 100\$00

Depositado em 13 de Fevereiro de 1980, a fl. 56 do livro n.º 2, com o n.º 50/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

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

*Manuel dos Reis Rafael.  
Manuel Viriato da Cruz Costa.  
Manuel Gomes Martins.  
José Manuel R. Rodrigues.*

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*(Assinatura ilegível.)  
José Ceia Garção.  
(Assinaturas ilegíveis.)*

**CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outros  
e a Feder. dos Sind.  
de Transportes Rodoviários — Integração das profissões em 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 da seguinte profissão:

5 — Profissionais qualificados:

Motorista (pesados ou ligeiros) (5.4).

---

**CCT entre a Papel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores  
de Escritório e Serviços e outros — Integração das profissões em 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 seguintes profissões:

a) Profissões integradas em um nível:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.  
Contabilista.

2 — Quadros médios:

Tesoureiro (2.1).  
Programador de informática (2.1).

3 — Encarregados:

Foguetiro-encarregado (3).

4 — Profissionais altamente qualificados:

Correspondente em línguas estrangeiras (4.1).  
Secretário/a de direcção/administração (4.1).  
Programador mecanográfico (4.1).  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (4.1).

5 — Profissionais qualificados:

Caixa (5.1).  
Operador mecanográfico (5.1).  
Escriturário (5.1).  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (5.1).  
Operador de máquinas de contabilidade (5.1).

Foguetiro (5.3).  
Vendedor (5.2).  
Caixeiro (5.2).

6 — Profissionais semiquualificados:

Telefonista (6.1).  
Dactilógrafo (6.1).  
Ajudante de foguetiro (6.2).  
Cobrador (6.1).

7 — Profissionais não qualificados:

Porteiro (7.1).  
Guarda (7.1).  
Contínuo (7.1).  
Servente de limpeza (7.1).

b) Profissões integradas em dois níveis:

Quadros superiores/quadros médios:

Chefe de serviços administrativos (1/2.1).  
Chefe de departamento/divisão ou serviço (1/2.1).

Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Chefe de secção (2.1/4.1).  
Guarda-livros (2.1/4.1).

Profissionais qualificados/profissionais semiquualificados:

Perfurador-verificador (5.1/6.1).

**Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Moagens do Sul e outras e o Sind. Democrático dos Operários das Ind. Químicas e Afins de Portugal ao CCT entre aquelas Assoc. e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul — Rectificação.**

Referente ao acordo de adesão mencionado em epígrafe saído no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1980, procede-se à necessária rectificação do texto publicado com inexactidão.

Assim:

Na p. 51, antepenúltima linha do texto, onde se lê: «[...] 22 de Fevereiro de 1978 [...]», deve ler-se: «[...] 22 de Julho de 1978 [...]».

---

**ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Rectificações**

Verificando-se desconformidade entre o original da convenção em epígrafe, existente neste Ministério, e a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1979, procede-se à devida rectificação, como segue:

Na p. 3080, onde se lê: «Pela Alimentécnica — Sociedade de Orientação e Técnica Alimentar: (*Assinatura ilegível*)», deve ler-se: «Pela Alimentécnica — Sociedade de Orientação e Técnica Alimentar».