

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 48

1.ª SÉRIE

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

Preço 32\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 48

P. 2599-2630

29-DEZEMBRO-1982

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

	Pág.
— PRT para empregados de escritório e correlativos — Rectificação .....	2601

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro .....	2601
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo .....	2602
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	2603
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	2603
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....	2604
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria .....	2604
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins .....	2605
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras .....	2605

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	2605
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras .....	2609
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte — Alteração salarial e outras .....	2625
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Alteração salarial .....	2626

— AE entre a empresa Francisco Fino, L. <sup>da</sup> , e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre (trabalhadores de armazém) .....	Pág. 2626
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras .....	2628
— Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	2629
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	2629
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Constituição da comissão paritária .....	2630
— ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária (rectificação) .....	2630
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química — Alteração salarial (rectificação) .....	2630

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para empregados de escritório e correlativos — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1982, o nível V do Anexo da PRT mencionada em epígrafe, a seguir se procede de novo à sua publicação na íntegra.

Assim:

Nível V:

Cobrador de 1.<sup>a</sup>

Controlador de informática de 1.<sup>a</sup>

Estagiário para planeador de informática.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas auxiliar de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>  
Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>  
Operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>  
Operador de *telex* em línguas estrangeiras.  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Segundo-escriurário.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não representados pelas associações signatárias;

Considerando a conveniência em promover a uniformização das condições de trabalho no referido sector de actividade e na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com

a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações

patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias e não filiados no Sindicato outorgante.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas convencionais que violem disposições legais imperativas.

## Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Agosto de 1982, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministério do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 7 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo.

Considerando que ficam abrangidos pela convenção apenas as empresas e trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a existência de empresas deste sector de actividade, na área de aplicação da convenção, não filiadas nas associações outorgantes, com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, bem como trabalhadores das referidas profissões e categorias aos quais as suas disposições se não aplicam por não se encontrarem inscritos no sindicato outorgante;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho na área e âmbito da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio,

ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

## Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que exerçam a actividade regulada na convenção com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das referidas profissões e categorias que, não se encontrando filiados no sindicato outorgante, estejam ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

## Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao máximo de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 7 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais foi celebrado um CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982.

Considerando que a citada convenção apenas se aplica às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais e trabalhadores representados pelas entidades subscritoras;

Considerando a inexistência, no distrito da Guarda, de associações sindicais representativas dos trabalhadores em carnes;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, do qual não foi deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, são tornadas aplicáveis, nos distritos do continente integrados na sua área, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não representados pelas organizações sindicais subscritoras, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — As disposições do contrato referido no número anterior são também tornadas aplicáveis, no distrito da Guarda, às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais, filiadas ou não na Associação Nacional dos Industriais de Carnes, que prossigam a actividade económica regulada pela citada convenção e trabalhadores em carnes ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios da Indústria, Energia e Exportação e do Trabalho, 14 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

---

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Suinicultores, Associação Livre de Suinicultores e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores não abrangidos pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, do qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Produção

Agrícola, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo único

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Suinicultores, Associação Livre de Suinicultores e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1982, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15

de Fevereiro de 1979, e no aditamento inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 8 de Junho de 1980, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais signatárias, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 17 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Produção Agrícola, *José Vicente Carvalho Cardoso*.

---

#### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho, constantes da alteração salarial e outras ao CCT para a indústria de cerâmica de barro branco, acordadas entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e sucessivas alterações, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais

outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

As condições de trabalho constantes das alterações a ser objecto de extensão não serão tornadas aplicáveis aos trabalhadores inscritos no Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

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 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

#### **Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

Nos termos do 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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1982, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais que prossigam a actividade económica regulada, não inscritas na associa-

ção patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no contrato, bem como às relações de trabalho existentes entre trabalhadores das mesmas profissões não filiados no sindicato signatário ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso, nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins**

Nos termos do 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 eventual emissão de uma PE da alteração salarial ao CCT mencionado em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará a convenção extensiva:

- a) Às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e

aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do citado preceito e diploma, os interessados no processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da convenção celebrada entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a FETESE e outros, para a indústria de cerâmica de barro branco, nesta data publicada, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas,

bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

O presente CCTV, que abrange a actividade de cerâmica do sector do barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica do barro branco (sectores da

cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos e mosaicos) e dos refractários, em toda a área nacional, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários a seguir referenciados:

**Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal;**

Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;  
 Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços;  
 Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore;  
 Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal;  
 Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;  
 Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal;  
 Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos;  
 Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas da Região Norte e Centro;  
 Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte;  
 Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro;  
 Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte;  
 Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
 Sindicato dos Técnicos de Desenho;  
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação e é válido por um período de 24 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial será revista anualmente.

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1982.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

3 — Baixar a categoria ou classe do trabalhador, excepto nas condições previstas na cláusula 78.<sup>a</sup>, tendo, neste caso, de haver o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

3 — O regime de trabalho em 3 turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 30 % do valor da retribuição fixada para o grupo 8.

O regime de trabalho em 2 turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 17 % do mesmo valor.

O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 17 % do mesmo valor.

§ único. (Eliminado.)

4 — O regime de trabalho de 2 turnos só abrange o período compreendido entre as 8 e as 24 horas.

10 — As empresas que servem refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho extraordinário será de 50 % até ao limite de 200 horas em cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150 %.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Férias)

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 30 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 12 e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

2 — (Eliminado.)

3 — (Eliminado.)

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)



2 — No caso de existirem filhos menores de 14 anos sem outros rendimentos, e enquanto estes se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência será de 75 % do valor do subsídio.

#### Tabelas salariais

Grupo	Vencimento
03 .....	62 400\$00
02 .....	55 200\$00
01 .....	46 800\$00
0 .....	40 800\$00
1 .....	31 800\$00
2 .....	28 800\$00
3 .....	26 000\$00
4 .....	24 850\$00
5 .....	23 800\$00
6 .....	(1)
7 .....	21 400\$00
7-A .....	20 700\$00
8 .....	20 000\$00
9 .....	19 100\$00
10 .....	18 250\$00
11 .....	17 400\$00
12 .....	15 500\$00
13 .....	14 000\$00
14 .....	12 900\$00
15 .....	11 900\$00

Grupo	Vencimento
16 .....	10 750\$00
17 .....	9 650\$00
18 .....	8 700\$00

Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

#### Quadro dos vencimentos das chefias do grupo 6 (com exclusão dos metalúrgicos)

(1)	Encarregado			Encarregado-ajudante			Chefe de equipa Até 7 trabalhadores
	0 a 20	20 a 50	Mais de 50	0 a 20	20 a 50	Mais de 50	
21 400\$00	23 968\$00	24 182\$00	24 396\$00	22 684\$00	22 791\$00	22 898\$00	22 042\$00
20 700\$00	23 184\$00	23 391\$00	23 598\$00	21 942\$00	22 046\$00	22 149\$00	21 321\$00
20 000\$00	22 400\$00	22 600\$00	22 800\$00	21 200\$00	21 300\$00	21 400\$00	20 600\$00
19 100\$00	21 392\$00	21 583\$00	21 774\$00	20 246\$00	20 342\$00	20 437\$00	19 673\$00
18 250\$00	20 440\$00	20 623\$00	20 805\$00	19 345\$00	19 436\$00	19 528\$00	18 798\$00
17 400\$00	19 488\$00	19 662\$00	19 836\$00	18 444\$00	18 531\$00	18 618\$00	17 922\$00

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pela Comissão Negociadora Sindical:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

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

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

Manuel Caetano Valente.  
Aníbal F. Almeida.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

*Manuel Caetano Valente.*  
*Aníbal F. Almeida.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

*Manuel Caetano Valente.*  
*Aníbal F. Almeida.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*Manuel Caetano Valente.*  
*Aníbal F. Almeida.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Manuel Caetano Valente.*  
*Aníbal F. Almeida.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Manuel Caetano Valente.*  
*Aníbal F. Almeida.*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 12 de Novembro de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, *Luís Joaquim Balão.*

Depositado em 14 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 370/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco)  
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

A presente convenção obriga a Associação Portuguesa de Cerâmica e as empresas nela filiadas no momento do início do processo negocial, bem como as empresas que nela se filiem durante o respectivo período de vigência, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais signatárias ou representados por estas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

- 1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei.
- 2 — O presente CCT vigora pelo prazo de 2 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3 — A tabela de remunerações mínimas terá a duração de 12 meses e será revista anualmente.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Revisão do contrato)**

- 1 — Qualquer proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.
- 2 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a recepção da contraproposta ou até 45 dias após a apresentação da proposta, no caso de não haver contraproposta.
- 3 — As negociações durarão 30 dias, com a possibilidade de prorrogação do período de 15 dias, mediante acordo das partes.
- 4 — A convenção manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Admissão e carreira profissional)**

- 1 — As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se enumeram e definem no anexo I.

§ único. Considera-se para todos os efeitos a classificação nacional de profissões como elemento subsidiário do anexo I.

2 — Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, esta deverá efectuar-se no prazo de 60 dias após a publicação do presente CCT.

3 — Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato nos 30 dias subsequentes à entrada do pedido.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Classificação profissional)**

- 1 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.
- 2 — As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhes correspondem pela comissão paritária prevista neste contrato.
- 3 — As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante, à comissão paritária.

*Nota.* — Por representante entenda-se associação ou sindicato.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

- 1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas como profissionais administrativos e de serviços os candidatos:
  - a) *Administrativos.* — Que possuam como habilitações mínimas o curso geral do ensino secundário ou cursos específicos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àquele ou que já sejam profissionais de escritório e disso possam fazer prova;
  - b) *Serviços.* — Que possuam as habilitações mínimas legais.
- 2 — A idade mínima de admissão para as categorias profissionais abrangidas é de:

Categorias	Idade
Paquetes .....	14 anos
Adminstrativos .....	16 anos
Contínuos Telefonistas .....	18 anos
Cobradores .....	21 anos

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Exames médicos)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido previamente submetido a exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1 — A admissão será feita a título experimental, por um período de 15 dias.

2 — Para as profissões qualificadas o período previsto poderá ser alargado até 60 dias, mediante acordo por escrito.

3 — As profissões que tenham alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (chefias e quadros) poderão ter um período de experiência até 6 meses, também segundo acordo subscrito pelas partes interessadas.

4 — Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer profissional transitar de uma firma para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Documento de admissão)

No acto de admissão definitiva as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual conste a sua identificação, categoria profissional ou grau, retribuição mensal, local de trabalho e demais condições acordadas, ficando com uma cópia devidamente assinada pelo trabalhador.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a prazo certo, devendo a circunstância e o prazo constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

2 — O contrato caduca nos termos do prazo acordado, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma inequívoca, a vontade de o não renovar.

3 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

4 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Desempenho de funções)

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço em cada uma prestado.

2 — Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afecto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Substituições temporárias)

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 10 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3 — Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e esta já tiver durado 120 dias ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectiva, salvo nos casos de doença, serviço militar ou incapacidade temporária, em que lhe será atribuída definitivamente apenas a retribuição, sem prejuízo de voltar a desempenhar as funções anteriores.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Funções de chefia — Densidades)

O número de chefes de secção não será nunca inferior a 20 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente.

Será, porém, obrigatória a existência de 1 chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, 5 elementos ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

§ 1.º Havendo mais de 2 chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos 1 trabalhador com categoria superior a esta.

§ 2.º Quando a percentagem aplicada não dê resultado inteiro, o número de chefes de secção será arredondado para mais quando o resultado seja igual ou superior a meia unidade e para menos quando inferior.

§ 3.º Havendo mais de 2 chefes de serviço ou equiparados, ou 30 profissionais de escritório, haverá obrigatoriamente 1 trabalhador de categoria superior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Outras funções — Densidades)

Na classificação de trabalhadores que exerçam as funções de escriturários será observado o quadro base sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>

O número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poderá ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

1 — Os operadores de máquinas de contabilidade ou escrituração são equiparados a escriturários e serão classificados em conjunto com estes e de acordo com o seu quadro base.

2 — O número de trabalhadores classificados como estagiários não poderá exceder o número de terceiros-escriturários.

3 — Os trabalhadores de escritório das fábricas, filiais e quaisquer outras delegações da empresa serão tomados em conjunto com os do escritório central, para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada um dos respectivos escritórios.

4 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de 4 trabalhadores, em que será permitida a existência de 1 dactilógrafo.

5 — Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

Os contínuos que posteriormente perfaçam as habilitações literárias exigidas passarão ao quadro de profissionais de escritório.

6 — É vedado às entidades patronais abrangidas por este contrato colectivo de trabalho incluírem nos respectivos quadros de pessoal quaisquer membros dos seus corpos gerentes, ou sócios, se os mesmos não desempenharem de forma efectiva e permanente funções correspondentes à respectiva categoria, a qual será sempre superior a chefe de secção.

7 — Quadro base para classificação de escriturários:

	Número de escriturários					
	1	2	3	4	5	6
Primeiro-escriturário .....	1	1	1	1	1	1
Segundo-escriturário .....	-	1	1	1	2	2
Terceiro-escriturário .....	-	-	1	2	2	3

8 — Serão classificados pelo menos em primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas.

9 — Os trabalhadores que executam tarefas de preparação e conferência dos dados processados ou a processar na mecanografia serão equiparados aos respectivos operadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — É obrigatória a promoção dos trabalhadores às categorias superiores a terceiros-escriturários, nas seguintes condições:

- Os terceiros-escriturários e equiparados serão promovidos a segundos-escriturários logo que completem 3 anos nesta categoria, a contar da data da última promoção;
- Os segundos-escriturários e equiparados serão promovidos a primeiros-escriturários logo que completem 3 anos nesta categoria, a contar da data da última promoção;
- Os estagiários logo que completem 2 anos na categoria respectiva ou atinjam 21 anos de idade serão promovidos automaticamente a terceiros-escriturários;
- Os dactilógrafos com as habilitações prescritas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> logo que completem 2 anos na respectiva categoria ou atinjam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo das funções exercidas anteriormente.

2 — No provimento de lugares superiores a primeiro-escriturário ou equiparado as entidades patronais deverão dar sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

- Competência e zelo;
- Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação;
- Antiguidade (na empresa e na categoria ou equiparado).

3 — Técnicos/licenciados/bacharéis (graus).

3.1 — Os técnicos e bacharéis do grau 1-A ascenderão automaticamente ao grau 1-B após 1 ou 2 anos de antiguidade na categoria, conforme sejam bacharéis ou não.

3.2 — Após 1 ou 2 anos de permanência no grau 1-B, respectivamente para licenciados e não licenciados, passam ao grau 2.

4 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

5 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham, nas categorias ou escalões de acesso automático, tempo de permanência

igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa de trabalhadores ao seu serviço, entre 1 de Abril e 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres das entidades patronais:

- a) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- c) Enviar ao sindicato o valor das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as colunas até ao dia 10 do mês seguinte a que disserem respeito;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Cumprir as orientações emanadas pelos sindicatos ou pelos dirigentes sindicais em matéria da sua competência.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres de todos os trabalhadores:

- a) Respeitar e obedecer, em matéria de serviço, aos seus superiores hierárquicos;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, salvaguardando-se a defesa dos seus direitos e garantias consignados neste CCT;
- c) Executar todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com as suas possibilidades e categoria profissional;
- d) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço e quando em conformidade com as cláusulas deste contrato;

- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Dar cumprimento às cláusulas do presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional sem o seu consentimento;
- d) Transferir o trabalhador para outra localidade sem o seu prévio consentimento por escrito;
- e) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridas se transitar, por iniciativa da entidade patronal, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, ou se verifique fusão, absorção, transpasse ou venda;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2 — Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar, por iniciativa da entidade patronal, para outra empresa nos termos do n.º 5 da cláusula 8.<sup>a</sup>

3 — 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 às indemnizações fixadas na cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos do n.º 5 da cláusula 8.<sup>a</sup>, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada neste CCT, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher)

Além do estipulado neste contrato colectivo de trabalho em matéria de regalias para a generalidade dos profissionais abrangidos, as entidade patronais concederão aos profissionais do sexo feminino mais as seguintes, sem prejuízo em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outras garantias concedidas pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, dispensa de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou impliquem grande esforço físico ou contacto com substâncias tóxicas;
- b) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto de acordo com o regime geral da Previdência;
- c) Dois períodos de meia hora ou um só de uma hora por dia às mães que tenham filhos cuja idade seja inferior a 1 ano, sem perda de vencimento;
- d) O emprego a meio tempo desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal com remuneração proporcional ao trabalho efectivo prestado;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, com o pagamento facultativo do vencimento correspondente.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores menores)

1 — É vedado às entidades patronais utilizarem os menores de 18 anos em postos de trabalho que impliquem esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estudantes)

Aos trabalhadores estudantes de cursos oficiais ou oficializados deve ser concedida até 1 hora diária, durante o período escolar, sem prejuízo da sua retribuição, nos casos em que se verifique a sua necessidade, devidamente justificada, para frequência das aulas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical)

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

1 — O período de trabalho diário terá início às 9 horas, salvo diferente proposta dos trabalhadores, e deverá ser interrompido, por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, depois de 3 ou 4 horas de trabalho consecutivo.

2 — As empresas que tenham escritórios ou empregados de escritório junto das fábricas, depósitos, armazéns ou outras dependências e facultem aos seus empregados meios de transporte privativo, procurarão facultá-los a horas convenientes aos empregados abrangidos por esta convenção. As empresas que não facultem aos empregados meios de transporte privativo mas que lhes venham concedendo subsídios ou compensações a título de deslocação ou transporte, continuarão a concedê-los nas mesmas condições.

3 — Os trabalhadores poderão ter uma tolerância de 10 minutos depois da hora de entrada; por sua vez, as empresas poderão também beneficiar, quanto ao serviço dos empregados, de uma tolerância máxima de 10 minutos, depois da suspensão diária do serviço, quando se torne necessário terminar qualquer operação iniciada. Estas tolerâncias, porém, só poderão ser utilizadas a título excepcional, não devendo, portanto, converter-se em sistema.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário têm direito a retribuição especial e só podem ser isentos os que tenham categoria igual ou superior a chefe de secção.

2 — Essa retribuição especial nunca será inferior a 25 % da remuneração mensal normal.

3 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

4 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, carecendo, contudo, da prévia concordância do trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a 1 mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham que fazer face a acréscimos temporários de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho extraordinário em casos imprescindíveis e justificáveis.

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

- a) 100 %, se o trabalho for diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for nocturno;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — O regime de trabalho em 2 turnos rotativos ou o regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa conferem ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 17 % da retribuição.

2 — O regime de trabalho em 3 turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 30 % da retribuição.

3 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores em horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição aos trabalhadores de turnos ou a substituí-la por qualquer outra forma.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Horário flexível)

1 — A entidade patronal poderá estabelecer, ouvidos os trabalhadores, horários de trabalho flexíveis.

2 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas do início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

3 — Em horário flexível considera-se trabalho extraordinário o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima do trabalho)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo II.

3 — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4 %, para falhas, sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo II.

Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Documento, data e forma de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto de pagamento da retribuição documento escrito, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria, período de trabalho a que corresponde a remuneração e discriminação de outras remunerações suplementares, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal do trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade ou por outro modo acordado entre o trabalhador e a entidade patronal.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal ou 13.º mês)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

1 — A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 6 diuturnidades.

2 — Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção, contada a partir de 1 de Maio de 1965.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias

úteis seguintes, independentemente do tempo de trabalho prestado.

3 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

5 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
A terça-feira de Carnaval.

6 — 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.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 30 dias de férias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga antes do início daquele.

2 — No ano da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — a) A marcação da época de férias deverá ser feita, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 15 de Abril;

b) 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 os delegados sindicais, na falta desta.

Neste caso, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades atrás referidas;

c) As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

6 — Podem acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas regiões autónomas ou junto de familiares no estrangeiro, salvo no caso de encerramento total do estabelecimento.

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

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

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

10 — 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 acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e provar logo que possível à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

12 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

13 — Para os trabalhadores que regressem do serviço militar deverá cumprir-se o estipulado na lei vigente.

14 — 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.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsidio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias os trabalhadores têm direito a um

subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento que se verificar até ao momento de o trabalhador ir gozar as suas férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — A entidade patronal deverá passar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e período de licença sem retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Faltas, princípios gerais)

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

- a) Doença ou acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, avós e bisavós do cônjuge, ou outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- e) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- f) Nascimento de filhos, até 2 dias úteis;
- g) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, quando dadas por dirigentes sindicais, delegados sindicais ou trabalhadores requisitados pelo sindicato para aquele efeito;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino, nos termos legais.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, com as seguintes excepções:

- a) Não são retribuídas as faltas motivadas por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 58.<sup>a</sup> e 59.<sup>a</sup> deste contrato;
- b) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea b) do número anterior que, pela sua natureza, não imponham à empresa a retribuição do período de ausência, sem prejuízo da respectiva justificação;
- c) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea g) do número anterior, sem prejuízo do disposto na lei.

3 — As faltas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 contam-se a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto, excepto se receber a comunicação fora do período normal de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o acto ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através do processo disciplinar devidamente elabora-

do, com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias e serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa.

5 — Nenhuma das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula seguinte poderá ser aplicada sem que tenha sido elaborado o respectivo processo disciplinar, nos termos da lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

As infracções poderão ser punidas com:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, sem vencimento, até 12 dias por cada infracção;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os camaradas;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução;
- f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

dade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indenizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada neste contrato.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **(Causas da cessação do contrato de trabalho)**

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- d) por caducidade.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **(Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)**

1 — O despedimento do trabalhador só poderá resultar de justa causa, apreciada e provada em processo disciplinar.

2 — A falta de processo disciplinar ou a sua não conformidade com a lei determina a nulidade do despedimento, podendo o trabalhador manter-se ao serviço ou despedir-se com justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

4 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa invocada pela entidade patronal, esta pagará ao trabalhador, além das indemnizações previstas neste contrato, os ordenados relativos aos meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele em que pelo tribunal for provada a falta de justa causa, inclusive.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **(Rescisão do contrato por parte do trabalhador)**

Os trabalhadores poderão rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, avisando a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 ou 2 meses, conforme o trabalhador tenha até 2 ou mais anos de serviço.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **(Justa causa para despedimento por iniciativa do trabalhador)**

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

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

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa 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 dos interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — Todo o trabalhador que se despeça com justa causa receberá uma indemnização equivalente a 1 mês de serviço, por cada ano ou fracção de serviço, mas nunca inferior a 3 meses, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o despedimento se verificar.

3 — A indemnização prevista para os trabalhadores dirigentes sindicais ou delegados sindicais eleva-se ao dobro da prevista no número anterior, e nunca inferior à retribuição correspondente a 6 meses de serviço.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **(Certificado de trabalho)**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo porque ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **(Reestruturação de serviços)**

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenham como consequência alterações nas funções dos trabalhadores, a estes serão sempre asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para a adequação a novas funções.

## **CAPÍTULO IX**

### **Deslocações**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **(Princípio geral)**

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.

1 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores podem recusar-se a utilizar a viatura própria, quando a tiverem, para serviço da empresa.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores ao serviço da empresa serão pagas, integralmente, por esta contra documentos.

4 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 1000 contos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, até 1 hora e 30 minutos para cada percurso, a ida e regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedem o limite previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>

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

3 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a 6 horas consecutivas, o trabalhador só iniciará o trabalho no dia imediato.

4 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim-de-semana.

5 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

6 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável pela perda de salário daí resultante, sem prejuízo da cobertura prevista neste contrato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Doenças em deslocação)

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 previsto pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior, 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) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3 — O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da Previdência, obrigando-se a requerê-los dentro dos prazos legais.

## CAPÍTULO X

### Refeitórios

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença)

O complemento de subsídio de doença é direito adquirido dos trabalhadores nas empresas em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão os seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença os trabalhadores receberão, por interiro e no final de cada mês, a remuneração mensal, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receberem.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para a continuação do desempenho das funções anteriores, motivada por acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão para nova função,

pagando ao trabalhador a diferença entre a remuneração correspondente à nova categoria mais a pensão a que este tem direito e aquela que corresponderia à categoria anterior.

2 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição da anterior categoria do trabalhador e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas ao trabalhador em causa.

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

4 — Em qualquer dos casos referidos nos números anteriores, o trabalhador terá direito à retribuição, promoções e subsídios que lhe seriam devidos caso não tivesse ocorrido o acidente ou doença profissional.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Reforma)

O complemento de subsídio de invalidez ou passagem à reforma por velhice é direito adquirido dos trabalhadores nas empresa em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de invalidez ou passagem à reforma por velhice e tendo-se em consideração o montante a receber das instituições de previdência, as empresas completarão a diferença entre a reforma da Previdência e ordenado que o trabalhador deveria auferir como se estivesse no efectivo do seu trabalho.

2 — Os trabalhadores reformados terão direito às remunerações e demais regalias correspondentes à categoria a que pertenciam como se continuassem ao serviço.

3 — Desde que o trabalhador o pretenda, considere-se, para o efeito de reforma por velhice, inserto no corpo da presente cláusula o seguinte:

40 anos de serviço na empresa ou 60 anos de idade, salvo condições legais mais favoráveis.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Falecimento do trabalhador)

Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, a sua herança será integrada também por todos os créditos emergentes do seu contrato de trabalho, vencido até à data da sua morte.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Pensão por incapacidade parcial)

Aos trabalhadores que recebam pensões por incapacidade parcial adquirida ao serviço da empresa

por motivos de acidente de trabalho, não poderá esta deduzir nos vencimentos fixados para a sua categoria a importância da referida pensão, desde que continuem a exercer as mesmas funções.

## CAPÍTULO XII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as disposições legais em vigor sobre esta matéria.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Constituição, funcionamento e competência)

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por 6 elementos, sendo 3 nomeados pela associação patronal e 3 pela FETESE, pela FESINTES e pela Federação do Comércio.

2 — As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante será indicado 1 elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao número de 2, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos com os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os manditou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Garantia das regalias anteriores e revogação de textos)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

2 — As condições fixadas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho tornam-no globalmente mais favorável em relação à convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975, e respectivas revisões.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Disposições transitórias)

A presente convenção entra em vigor em 1 de Outubro de 1982.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas/analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas 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 das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

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

*Chefe de contabilidade e ou técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou e situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle de 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.

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

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; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que na empresa depende directamente da entidade patronal ou administração e superintende em serviços administrativos.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que 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 informações e fiscalização.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que 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 sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos das cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquinas cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios, imprime, por vezes papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

#### *Escriturário:*

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que 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 informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção;

atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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 máquina de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

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

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras e 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, consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador/operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magné-



ticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou agrava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

**Porteiro.** — É o trabalhador que 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.

**Programador.** — É o trabalhador que 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.

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

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo ligações internas, ou para o exterior. Anota pedidos de informações.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que 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.

**Técnicos/licenciados/bacharéis.** — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

#### Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controle de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

#### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controle frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controle e o trabalho é-lhe entregue com a in-

dicação dos objectivos, das prioridades com interligação com outras áreas;

- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de escrituração a fim de registar 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 operações de contabilidade.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director de serviços ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 4 ..	40 800\$00
B	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Técnico de contas ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3 ..	35 000\$00
C	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços, de departamento ou de divisão .....	31 800\$00
D	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2 ..	28 800\$00
E	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Operador de computador com mais de 3 anos ..... Secretário de direcção ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 1-B	26 000\$00
F	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador com menos de 3 anos ..... Operador mecanográfico ..... Técnico/bacharel do grau 1-A .....	25 000\$00
G	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Operador de terminais .....	22 800\$00
H	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	20 400\$00
I	Contínuo ..... Porteiro .....	18 800\$00
J	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	18 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
K	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	15 500\$00
L	Paquete 16/17 anos .....	12 000\$00
M	Paquete 14/15 anos .....	11 000\$00

Lisboa, 23 de Novembro de 1982.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

(Assinatura ilegível.)

João Eduardo do O Tavares.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

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

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 18 de Novembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Servi-

ços representa os sindicatos abaixo indicados em todas as fases do processo de revisão do CCT para a indústria do barro branco e para trabalhadores de escritório, incluindo assinatura de texto final e requerimento de portaria de extensão:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 20 de Dezembro de 1982, a fl. 45 do livro n.º 3, com o n.º 375/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1982.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — As empresa que não forneçam refeição pagam a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia, nos seguintes termos:

Nas empresas do grupo II — 50\$.

Nas empresas do grupo III — 40\$.

Nas empresas do grupo IV — 30\$.

As alíneas a), b), c) e d) mantêm-se.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 16.ª

##### (Trabalho nocturno)

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

Nas empresas do grupo II — 27\$50.

Nas empresas do grupo III — 22\$50.

Nas empresas do grupo IV — 18\$.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Categoria	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Fogoeiro-encarregado	17 100\$00	15 700\$00	14 950\$00
Fogoeiro de 1.ª . . . . .	16 100\$00	13 970\$00	12 820\$00
Fogoeiro de 2.ª . . . . .	15 400\$00	13 700\$00	12 540\$00
Fogoeiro de 3.ª . . . . .	14 600\$00	13 000\$00	12 000\$00
Ajudante de fogoeiro dos 3.º e 4.º anos	13 000\$00	12 000\$00	11 100\$00
Ajudante de fogoeiro dos 1.º e 2.º anos	12 700\$00	11 700\$00	10 700\$00

Nota. — Esta alteração é válida até 30 de Junho de 1983.

Espinho, 22 de Novembro de 1982.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 17 de Dezembro de 1982, a fl. 45, do livro n.º 3, com o n.º 373/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 25.ª

##### (Refeitórios)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras  
e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Alteração salarial**

O CCT para a indústria de panificação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1981, é revisto como segue:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela salarial constante do anexo II tem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1982.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

**Sector de fabrico:**

Encarregado de fabrico .....	17 750\$00
Amassador .....	16 500\$00
Forneiro .....	16 500\$00
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	14 750\$00
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	13 000\$00
Aprendiz de padaria do 2. <sup>o</sup> ano ...	9 150\$00
Aprendiz de padaria do 1. <sup>o</sup> ano ...	7 800\$00

**Sector de expedição e vendas:**

Encarregado de expedição .....	17 000\$00
Caixeiro-encarregado .....	16 500\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	15 000\$00
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	13 200\$00
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	12 600\$00
Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (auxiliar) .....	12 500\$00
Distribuidor (a) .....	12 500\$00

Ajudante de expedição (expedidor) .	12 500\$00
Empacotador .....	12 500\$00
Servente .....	12 500\$00
Aprendiz de expedição e vendas do 2. <sup>o</sup> ano .....	8 000\$00
Aprendiz de expedição e vendas do 1. <sup>o</sup> ano .....	7 000\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema sem prejuízo do mínimo estabelecido.

**Sector de apoio e manutenção:**

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	16 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	15 000\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	14 000\$00
Pré-oficial (EL) .....	13 000\$00
Pré-oficial (CC) .....	10 500\$00
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET) .....	10 500\$00
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET) .....	9 300\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	7 700\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	7 000\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	6 000\$00

Lisboa, 8 de Novembro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes da Trindade.  
Francisco Alves Borges.  
Manuel Marques Fernandes.  
José Duarte.*

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*Francisco Custódio de Vale de Gato.*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*Francisco Custódio de Vale de Gato.*

Pelo Sindicato Democrático das Indústrias de Panificação, Alimentares e Afins:

*Vasco José Botelho dos Ramos.*

Depositado em 20 de Dezembro de 1982, a fl. 45 do livro n.º 3, com o n.º 374/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a empresa Francisco Fino, L.<sup>da</sup>, e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório,  
Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre (trabalhadores de armazém)**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Outubro de 1982.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Admissão e acesso)**

7 — a) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem

21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 2 anos, sendo a sua remuneração no 1.º e 2.º anos de estágio a do nível IX e VIII do anexo II-A, respectivamente.

#### Cláusula 8.ª

##### (Período normal de trabalho)

1 — a) O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém é de 42 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 70.ª

##### (Alargamento de âmbito)

O alargamento de âmbito deste AE aos trabalhadores de armazém implica a aplicação e cumprimento por ambas as partes de todas as disposições em vigor e as posteriormente introduzidas no AE, com excepção da cláusula 29.ª (diuturnidades), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1981.

#### ANEXO I-A

##### Trabalhadores de escritório

.....

#### ANEXO I-B

##### Trabalhadores de armazém

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que se encontra em regime de aprendizagem para qualquer das profissões constantes no presente anexo.

*Empregado de amostras.* — É o trabalhador que executa vários serviços na secção de amostras, podendo ainda colaborar na confecção e preparação de cartazes e mostruários. Organiza a separação dos cortes amostras, juntando aos mesmos cartazes de cores eventualmente separados, embala, pesa e prepara a encomenda para a expedição.

*Estagiário de empregado de armazém.* — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para a categoria de empregado de armazém.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, vários trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados ou saídos do armazém. Faz registos e lançamentos, identificando as mercadorias pelo preenchimento de rótulos e etiquetas, emite guias, faz despachos, colabora nos inventários do armazém. Controla as existências de mercadoria, fazendo previsões sobre os *stocks* necessários, por forma a assegurar sempre o melhor aproveitamento. Emite e recebe requisições dos diversos serviços. Escolhe a mercadoria a utilizar nos serviços da empresa. Nas situações de venda a retalho, atende os clientes, corta a fazenda, passa a fac-

tura e recebe a respectiva importância, executando a folha de caixa.

*Chefe de secção de amostras.* — É o trabalhador que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção, controlando nomeadamente a preparação de mostruários, o serviço de amostragem aos clientes e a disponibilidade de material para o exercício destas funções.

*Empregado de armazém principal.* — É o trabalhador que, além das funções de empregado de armazém, superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Subchefe de armazém.* — É o trabalhador que, sob as ordens do chefe de armazém, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

#### ANEXO II-A

##### Trabalhadores de escritório

.....

#### ANEXO II-B

##### Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de armazém .....	22 500\$00
II	Subchefe de armazém .....	21 000\$00
III	Chefe de secção de amostras ..... Empregado de armazém principal .....	19 500\$00
IV	Empregado de armazém (com mais de 3 anos) .....	18 500\$00
V	Empregado de armazém (com menos de 3 anos) .....	18 000\$00
VI	Empregado de amostras ..... Estagiário do 2.º ano .....	16 000\$00
VII	Estagiário do 1.º ano .....	14 000\$00
VIII	Praticante do 4.º ano .....	11 300\$00
	Praticante do 3.º ano .....	10 600\$00
	Praticante do 2.º ano .....	9 900\$00
	Praticante do 1.º ano .....	9 200\$00

### ANEXO III

#### Níveis de qualificação

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de armazém.

Chefe de secção de amostras.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de armazém.

Empregado de armazém principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Empregado de armazém.

Empregado de amostras.

A — Praticantes e aprendizes:

A.2 — Praticantes de comércio:

Estagiário.

Praticante.

Portalegre, 25 de Novembro de 1982.

Pela Empresa Francisco Fino, L.da:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 371/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

### AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da, e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Trabalho em dias de descanso semanal e feriados)

1 — (Sem alteração.)

2 — O trabalho prestado em feriados dá direito a um acréscimo de retribuição de 200 %.

3 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1 — (Sem alteração.)

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte que exceda 8 horas, será remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição da hora normal.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

(Subsídio de morte)

1 — (Sem alteração.)

2 — Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais 3 meses de salário.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Categorias profissionais	Vencimentos
1 — Fiscal .....	20 000\$00
2 — Mestre do tráfego local .....	19 950\$00
3 — Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe do tráfego local ..	19 450\$00
4 — Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local ..	17 850\$00
5 — Maquinista de 1. <sup>a</sup> classe .....	19 950\$00
6 — Maquinista de 2. <sup>a</sup> classe .....	19 650\$00
7 — Maquinista de 3. <sup>a</sup> classe .....	19 400\$00
8 — Bilheteiro .....	19 450\$00
9 — Revisor .....	18 250\$00

A tabela produzirá efeitos a partir de 16 de Outubro de 1982.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

Armando Patrício das Dóres.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 372/82, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.**

O SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por um lado, e a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., por outro, acordam na adesão do primeiro ao AE celebrado entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao serviço da empresa, e que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, passando a referida convenção a obrigar a empresa e os trabalhadores ao seu serviço filiados no SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Lisboa, 9 de Setembro de 1982.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões.*  
*Luís Mota Raposo.*

Pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P.:

*Júlio Augusto Da Mesquita.*  
*Manuel de Mendonça Tavares da Silva.*

Depositado em 14 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 369/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L. e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração 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 profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1980, e objecto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1981, e 32, de 28 de Agosto de 1982, que ainda não tinha sido efectuada:

**1 — Quadros superiores:**

Chefe de sector fabril.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo principal.

4.2 — Produção:

Técnico fabril principal.

**6 — Profissionais semiquualificados:**

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arquivista/operador de intercomunicadores.

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, foi constituída pelas respectivas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

José de Abreu Fernandes Arraiano.  
Dr. Leonel Henriques Domingues.  
Eng.º Luís António Louro Vasco.

Membros suplentes:

Dr. José António dos Reis Pinto Pereira Duarte.  
Marcelino Francisco Lança Orrico.  
Dr. Alfredo David Afonso da Costa.

Em representação da FETESE:

Membros efectivos:

José Augusto Marques dos Santos.  
Joaquim Navalho.

Membros suplentes:

Manuel Jorge Pereira Braga.  
Dinis Dias da Dilva.

---

**ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária (rectificação).**

Referente à deliberação da comissão paritária emergente do ACT mencionado em epígrafe, procede-se à rectificação do respectivo título, constante do índice do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, e da p. 2500 do mesmo, por ter sido publicado com inexactidão. Também na lista de assinaturas da deliberação mencionada, no que respeita à parte patronal, se verificam incorrecções.

Assim:

No título da acta e no índice do *Boletim do Trabalho e Emprego* citado onde se lê «ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de

Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária» deve ler-se «ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária».

Na parte final da acta, na lista de assinaturas pela parte patronal, onde se lê:

Manuel Moreira  
(Assinatura ilegível).

deve ler-se:

Manuel Oliveira  
Jaime Doria Cortesão.

---

**AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química — Alteração salarial (rectificação)**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1982, a rectificação do texto do AE mencionado em epígrafe, AE inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1982, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim:

A p. 2221, na parte final da supracitada rectificação onde se lê «Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.<sup>a</sup>» deve ler-se «Entregador de ferramentas, matérias ou produtos de 2.<sup>a</sup>».

E onde se lê «Entregador de ferramentas, materiais de produtos de 2.<sup>a</sup>» deve ler-se «Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.<sup>a</sup>».