

Boletim do Trabalho e Emprego

34

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 34	P. 2527-2566	15-SETEMBRO-1981
-----------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

— PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém	2529
— PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Dist. de Faro e outros	2529
— PE do CCT para o comércio retalhista do Porto	2530
— Aviso para PE do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros	2531
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mrecante, Aeronavegação e Pesca e outro	2531
— Aviso para PE da alteração salarial e outra ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Fotografia e a Fetese e outros	2531
— Aviso para PE do AE entre as Fábricas Mendes Godinho e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros	2531
— Aviso para PE do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e respectivas alterações	2532

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro	2532
— ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2553
— AE entre Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras	2556
— AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2562
— AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2563

— AE entre a EPAC e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Deliberação da comissão paritária	Pág. 2564
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	2565
— AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras — Rectificação	2565

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 EXTENSÃO

PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes.

Constância, Sardoal e outras

e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente, na área da convenção trabalhadores das categorias profissionais previstas não inscritos no sindicato outorgante, que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações signatárias;

Considerando que, nos concelhos de Mação e Salvaterra de Magos, desenvolvem a sua actividade entidades patronais e trabalhadores do sector económico e profissional abrangido pela convenção, sem que, relativamente às entidades patronais, exista enquadramento associativo;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho do mesmo sector económico dentro da mesma região;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, 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 Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Escritório de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais, não inscritos no sindicato signatário, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

2 — A convenção referida no número anterior é igualmente tomada extensiva às entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço, do sector económico e profissional por ela abrangido, que exerçam a sua actividade nos concelhos de Mação e Salvaterra de Magos.

Artigo 2.º

A tabela salarial, tomada aplicável pela presente portaria, produzirá efeitos desde 1 de Maio de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Setembro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro

e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Dist. de Faro e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Distrito de Faro e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam

representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico, não filiadas na associação patronal outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação signatária;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho do mesmo sector económico dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, 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-CI/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e do Comércio do Distrito de Faro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 22, de 15 de Junho de 1981, são tornadas extensivas às 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 categorias profissionais previstas bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais, não inscritos nos sindicatos signatários, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Maio de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Setembro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto

Entre a Associação dos Comerciantes do Porto e a Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e outros foi celebrado um CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, ao qual veio a aderir a UACDP — União das Associações Comerciais do Distrito do Porto.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas condições de trabalho referidas as entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando a necessidade de uniformização das condições de trabalho dos profissionais do sector do comércio, na área abrangida pela convenção, tendo, porém, em conta a existência de regulamentação específica no sector do comércio de carnes, a qual será objecto de portaria de extensão;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1981, tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho acordadas entre a Associação dos Comerciantes do Porto, Associação de

Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1981, e respectiva portaria de extensão.

3 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Maio de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Setembro de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

**Aviso para PE do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras
e o Sind. dos Trabalhadores
dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a eventual extensão das alterações ao ACT entre a Securitas.—Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, a todas as entidades patronais que, em todo o território nacional, se dediquem à actividade nele regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das empresas outorgantes.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários
e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e os Sindicatos dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, nesta data publicado, 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, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

**Aviso para PE da alteração salarial e outra ao CCT
entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Fetese e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial e outra ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Fetese e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1981, 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 quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE do AE entre as Fábricas Mendes Godinho
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do AE mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela referidas ao serviço da entidade patronal outorgante do AE, não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras
e a Fetese — Feder.
dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e respectivas alterações**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L. e outras e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de Março de 1979, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1981, a todas as entidades patronais que, não tendo outogado os referidos textos, exerçam no território nacional a actividade econó-

mica por eles abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço das empresas signatárias da convenção e alterações.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários
e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

O presente CCT obriga os Agentes Transitários representados pela Associação Portuguesa de Agentes Transitários e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e o Livre dos Profissionais de Armazém do Distrito do Porto.

Cláusula 2.ª

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá global e automaticamente o CCT presentemente em vigor entre as partes contratantes.

2 — O presente CCT terá a duração de 24 meses considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes, dentro do prazo legalmente estabelecido.

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária terão contudo a duração de 12 meses, contados a partir de 1 de Abril de 1981, findos os quais se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas. A sua revisão só pode fazer-se por denúncia dentro do prazo legal.

4 — A denúncia deste CCT será comunicada por escrito aos outros organismos contratantes.

5 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a sua apresenta-

ção, devendo as negociações directas iniciarem-se obrigatoriamente nos 45 dias subsequentes à entrega da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

1 — As admissões são livres embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades patronais obrigadas por este CCT, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ele abrangido, deverão informar o sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para efeito do número anterior o sindicato deverá prestar a informação solicitada, no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.ª

1 — As idades mínimas de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, e II, alínea a).

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.ª

... podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações mínimas necessárias exigidas por lei e por este CCT.

2—Aos trabalhadores já sindicalizados, ou com experiência profissional comprovada, não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.ª

1—Poderão celebrar-se contratos a prazo nos termos da lei.

2—O contrato terá de ser celebrado por escrito e a prazo certo.

3—O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

4—A cessação do contrato antes de decorrido o prazo acordado de duração do mesmo por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

Contudo, se a extinção antecipada do contrato a prazo for da iniciativa do trabalhador a indemnização fixada poderá ser reduzida ao volume dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

Cláusula 7.ª

1—O contrato a prazo ter-se-á por celebrado por tempo indeterminado:

- a) Na falta de redução a escrito e dos demais requisitos imperativos estabelecidos por lei;
- b) Quando as prorrogações dos seus sucessivos períodos de vigência excedam 3 anos;
- c) Quando visem iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

2—Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência do contrato a prazo correspondente, este trabalhador será prioritariamente escolhido para o preenchimento em igualdade de condições com os demais concorrentes.

3—Em qualquer das situações referidas nos números anteriores a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 8.ª

As entidades patronais só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

Cláusula 9.ª

1—É vedado às entidades patronais admitir para qualquer tipo de serviços os trabalhadores em situação de reforma.

2—Em situações excepcionais, porém, designadamente quando se trate de contratos a tempo parcial, a admissão de reformados pode ter lugar.

Cláusula 10.ª

1—Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2—O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador, após um período maior de experiência a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder três meses.

3—Os casos controversos sobre a complexidade técnica ou grau de responsabilidade do cargo serão resolvidos pela comissão paritária.

4—O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5—Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6—Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições deste CCT.

Cláusula 11.ª

1—O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2—Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3—Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4—Na substituição por espaço de tempo superior a um ano não haverá lugar à redução na retribuição do trabalhador substituído mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

5—Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vem desempenhando, e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 12.ª

1 — As entidades patronais remeterão ao sindicato, até 31 de Maio de cada ano, cópia integral do mapa de pessoal que nos termos legais é remetido ao Ministério do Trabalho.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de quarenta e cinco dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento ou outros de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

4 — Constituem infracção os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação no local de trabalho de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;
- d) A omissão no preenchimento do mapa de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A falta de envio ao sindicato do referido mapa nos prazos estabelecidos.

Cláusula 13.ª

As condições especiais de admissão e carreira profissional, organização e dotação de quadros e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as que constam do anexo I.

Cláusula 14.ª

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pelo presente CCT na parte aplicável, com retribuição proporcional.

Cláusula 15.ª

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade patronal deve prioritariamente promover um trabalhador da própria empresa.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e

de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras.

Cláusula 16.ª

1 — A entidade patronal só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acondo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador a entidade patronal custeará todas as despesas devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam uma resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 17.ª

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver que pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula 106.ª

5 — Nas pequenas deslocações, são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 42.ª, desde que efectuada fora dos limites do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte nos casos em que o regresso à área da residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e ajudas de custo em conformidade com o disposto na lei e cuja remuneração seja mais equiparada.

8 — O trabalhador que se encontra deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins de semana, terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando suspenso, nesse período, o direito a ajudas de custo.

Cláusula 18.ª

Para efeitos de apreciação das questões emergentes da aplicação do n.º 3 da cláusula 16.ª o diferendo será resolvido pela comissão paritária prevista na cláusula 108.ª O recurso à comissão paritária poderá ser desencadeado por qualquer das partes, no prazo de trinta dias, contados a partir da data do conhecimento do facto.

Cláusula 19.ª

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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, suas ou dos camaradas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- 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, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores sem o seu prévio acordo em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção;
- i) Transferir ou deslocar o trabalhador contra o disposto nas cláusulas 16.ª e 17.ª;

j) Opor-se ao exercício, nos termos da lei vigente à data da celebração deste CCT, das funções de dirigente, delegado sindical ou membro de comissões sindicais ou intersindicais ou de trabalhadores, nos locais de trabalho, e ainda dentro do período normal de trabalho, desde que, tratando-se de dirigentes sindicais, a entidade patronal seja avisada da sua presença com a antecedência de 6 horas;

l) Opor-se à distribuição e afixação, nos termos da cláusula 25.ª, alínea m), pelas pessoas referidas na alínea anterior, de textos, convocatórias, comunicados, informações de interesse sindical ou sócio-profissional para os trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;

m) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei vigente à data da celebração deste CCT, reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de 15 horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes e a entidade patronal seja avisada com a antecedência de 1 dia;

n) Os trabalhadores poderão reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário, mediante prévia comunicação por parte dos seus promotores à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia da data e hora em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas comunicações. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 20.ª

1 — A entidade patronal pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas no exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de 1 mês, condições em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 21.ª

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 22.ª

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 23.ª

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de 6 meses.

Cláusula 24.ª

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem determinados, de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal ou de superior hierárquico, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei;
- c) Observar com pontualidade e assiduidade o horário de trabalho conforme o disposto neste CCT e na lei;
- d) Guardar segredo profissional sem prejuízo do disposto na cláusula 90.ª, na parte aplicável;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com colegas de trabalho;
- f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- g) Executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa desde que lhe tenham sido cometidas dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade patronal ou do superior hierárquico;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.

Cláusula 25.ª

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição, na forma devida;
- b) Facilitar horários flexíveis aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nas seguintes condições:

- 1) Desde que o trabalhador faça prova da sua inscrição, horário e frequência

desses cursos (quando exigida pela entidade patronal);

- 2) Desde que o aproveitamento seja considerado satisfatório, em função do impedimento;

- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;
- d) Assegurar ao trabalhador e nos termos da lei, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais na base da sua retribuição ilíquida mensal;
- e) Exigir aos trabalhadores que exerçam as funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- f) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- g) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, as informações que, de acordo com esta, lhe forem solicitadas;
- h) Dispensar, nos termos da lei, os trabalhadores que comprovadamente exerçam cargos sindicais, bem como em instituições de previdência;
- i) A entidade patronal poderá, com prévio acordo dos trabalhadores interessados formalmente declarado por escrito, proceder à cobrança das quotas sindicais, remetendo-as directamente ou por intermédio de delegado sindical ao respectivo sindicato;
- j) Preencher completa e integralmente, de acordo com o modelo de instruções fornecido pelo sindicato, os mapas mensais de contribuição sindical, que documentem exactamente a situação de cada sócio perante as normas que lhe são aplicáveis e enviá-los ao sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito;
- l) Rectificar as anomalias verificadas em mapa posterior àquele em que foram encontradas;
- m) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de carácter profissional e de interesse para os trabalhadores da empresa;
- n) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho — Horário de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 26.ª

- 1 — O período normal de trabalho tem a duração de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — O período normal de trabalho dos menores e dos trabalhadores com horário superior a 35 horas semanais poderá ser reduzido até 2 horas por dia, destinadas à frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames, se se tratar de trabalhadores nessas situações e se aquela redução for necessária para a deslocação do trabalhador até ao estabelecimento de ensino.

Cláusula 27.ª

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para o almoço e descanso, não inferior a 1 hora e 30 minutos nem superior a 2 horas.

2 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

3 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

Cláusula 28.ª

1 — Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho extraordinário durante o período de intervalo para o almoço e descanso.

2 — Em todos os locais de trabalho, as empresas deverão, sempre que possível, pôr uma das suas salas à disposição dos trabalhadores para seu convívio, obrigando-se estes a mantê-la em bom estado de conservação.

Cláusula 29.ª

O trabalho não deverá começar, em regra, antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos, salvo para ocorrer às situações previstas na cláusula seguinte.

Cláusula 30.ª

Devem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por estes, de cursos escolares ou outros, válidos para a sua formação profissional.

Cláusula 31.ª

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 26.ª, n.º 3, e 30.ª

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e este CCT.

Cláusula 32.ª

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 33.ª, apenas nas seguintes condições:

Quando estiver em causa o prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT não têm direito a recusar-se à prestação de trabalho extraordinário nas condições referidas no número anterior, salvo se a entidade patronal se revelar pouco rigorosa na apreciação prevista no n.º 1.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a 1 dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos 3 dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

Cláusula 33.ª

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha escritórios ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios.

Cláusula 34.ª

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 42.ª e num mínimo de 3 horas e 30 minutos.

Cláusula 35.ª

1 — Para os efeitos do presente CCT considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora extraordinária nocturna dá direito à remuneração prevista na cláusula 42.ª

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de 3 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento mínimo de 7 horas.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte.

Cláusula 36.ª

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 65\$;
- b) Almoço — 240\$;
- c) Jantar — 240\$;
- d) Ceia — 170\$.

2 — O abono referido no n.º 1 será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais do que 1 hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Obrigatoriamente, será concedido um mínimo de 1 hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 37.ª

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho, desde que não possam ser executados através da admissão de mais trabalhadores.

3 — É legítima a recusa de trabalho extraordinário por parte do trabalhador quando aquele se verificar com frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível.

Cláusula 38.ª

1 — Em cada sector de trabalho haverá 1 livro para registo de horas extraordinárias, trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

Cláusula 39.ª

Só é permitido o trabalho extraordinário de menores com o seu expresso consentimento, ou quando os trabalhos a desempenhar façam parte das funções habituais por este desempenhadas, ou quando não possa ser prestado por outro trabalhador da empresa ou se revele inadiável.

Cláusula 40.ª

1 — Salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula nenhum trabalhador poderá prestar mais de 120 horas de trabalho extraordinário por ano excepto aqueles cujas funções estejam relacionados com a actividade operacional da empresa para os quais esse limite será de 240 horas anuais. Estão neste caso nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência a entradas e saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego e serviços aduaneiros, nomeadamente trânsito e baldeações.

2 — É permitida a isenção de horário de trabalho desde que com o acordo por escrito do trabalhador, válido por 1 ano, apenas nos seguintes casos:

- a) Os trabalhadores que tenham a categoria profissional de chefe de serviços;
- b) A outros trabalhadores não abrangidos pela alínea anterior, desde que a natureza das funções o justifique.

Cláusula 41.ª

1 — A retribuição especial devida pela isenção de horário de trabalho é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 14}{52 \times HS} \times 1,5 \times 22$$

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 250 horas extraordinárias por ano.

Cláusula 42.ª

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriados será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis — entre as 7 horas e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 1,5 \times THE$$

b) Dias úteis — entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte; sábados, domingos e feriados — entre as 7 horas e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2 \times THE$$

c) Sábados, domingos e feriados — entre as 0 horas e as 7 horas e entre as 20 horas e as 24 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

a) *Retribuição ilíquida mensal* — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;

b) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 43.ª

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 30 dias consecutivos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de 21 dias consecutivos.

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março e até 30 de Junho têm direito no ano de admissão a um período de férias igual a 2 dias por cada mês de trabalho nesse ano.

4 — Os trabalhadores na situação de desemprego por um período superior a 6 meses ou na situação de primeiro emprego, sem prejuízo do estabelecido no número anterior, terão sempre direito, independentemente da data de admissão, a um período de férias igual a 2 dias por cada mês de trabalho nesse ano.

5 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

7 — A remuneração e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez, pelo menos 5 dias antes do seu início.

Cláusula 44.ª

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição, subsídio de férias e férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 45.ª

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, afora os casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 46.ª

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo férias de 2 ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 47.ª

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, o trabalhador tem direito a gozar interpoladamente as suas férias na parte excedente em metade do período aplicável nos termos da cláusula 43.ª

Cláusula 48.ª

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

3 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 49.*

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados devem fazer-se de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 43.*

Cláusula 50.*

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato as férias, se o desejar.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 51.*

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas deste CCT, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 52.*

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 53.*

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais ou instituição de pre-

vidência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo e na altura do parto, o pai durante 2 dias.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.*

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 55.*

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 48 horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

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

4 — O trabalhador deve apresentar justificação real das faltas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação dos motivos alegados.

Cláusula 56.*

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 53.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores nos termos ali previstos, alínea c) do n.º 1;
- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 53.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além do fim de 1 mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

Cláusula 57.ª

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo dos efeitos disciplinares decorrentes da respectiva infracção.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar um atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 58.ª

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 59.ª

1 — A entidade patronal poderá conceder aos trabalhadores, e a pedido destes, licenças sem retribuição.

Da decisão tomada, e desde que o trabalhador em causa esteja sindicalizado, deverá o sindicato ser informado.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto na cláusula 60.ª

Cláusula 60.ª

1 — Quando por motivo respeitante ao trabalhador este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida na secção A do anexo I.

Cláusula 61.ª

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.ª

Cláusula 62.ª

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 63.ª

1 — As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regressa do serviço militar o trabalhador tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio.

Cláusula 64.ª

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como a redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 65.ª

1 — Considera-se retribuição aquilo a que nos termos deste CCT ou do contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, o subsídio de férias, subsídio de Natal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 66.ª

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 67.ª

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 68.ª

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

Cláusula 69.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de 700\$, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

Cláusula 70.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração.

4 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 71.ª

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um abono mensal no valor de 1500\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efectiva prevista no anexo II para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

Cláusula 72.ª

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até final do mês a que digam respeito.

2 — Só com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — Na acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.ª

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo.
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com justa causa por qualquer das partes (sem aviso prévio);
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio.

Cláusula 74.^a

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

Cláusula 75.^a

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 76.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas e injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar que revestirá forma escrita.

Cláusula 77.^a

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia. Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na cláusula 92.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter da relação entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 78.^a

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato só pode ser promovida pela entidade patronal através de despedimento colectivo válido, nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta trabalhadores ou mais de cinquenta, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou mais secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 79.^a

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 do serviço;

- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Se for transferido de local de trabalho contra o disposto na cláusula 16.^a

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) e g) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 92.^a

Cláusula 80.^a

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de dois meses.

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

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

Cláusula 81.^a

1 — Salvo os casos previstos na cláusula 74.^a, na alínea a) do n.º 1 da cláusula 75.^a e na cláusula 78.^a, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 82.^a

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, só são considerados superiores hierárquicos os trabalhadores abrangidos por este CCT que tenham funções de chefia;
- c) O exercício do poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias posterior-

res à data em que a entidade patronal, ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 83.^a

1 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias, contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, até ao momento em que a decisão é proferida, salvo no caso de despedimento em que esse prazo será alargado de oito dias. O prazo previsto pode ser prorrogado por mais trinta dias no interesse da defesa do trabalhador e apuramento da verdade.

3 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo da cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á a afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado, por uma só vez, por trinta dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo, com a expressa indicação da sanção a aplicar;
- e) A decisão do processo só pode ser proferida após o decurso do prazo referido no número anterior e será sempre comunicada por escrito ao trabalhador, com indicação dos fundamentos considerados provados. Contudo, na hipótese de a decisão do processo ser no sentido do despedimento, a decisão só pode ser proferida e comunicada, igualmente por escrito e com indicação dos fundamentos

considerados provados, ao trabalhador após o decurso de quinze dias sobre o termo do mesmo prazo.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com preterição dos requisitos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e a consequente impossibilidade de efectivar o despedimento, com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — O direito de exigir a responsabilidade disciplinar prescreve passados trinta dias sobre a data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da falta, excepto se esta envolver responsabilidades pecuniárias, cujo prazo de prescrição será de sessenta dias após o seu conhecimento, e sem prejuízo dos prazos de prescrição de procedimento criminal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — É considerada nula e de nenhum efeito a sanção que for aplicada com preterição dos prazos de caducidade de procedimento disciplinar previstos no número anterior.

Cláusula 84.^a

1 — Iniciado o processo disciplinar, a entidade patronal pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 85.^a

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até cinco dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, o total de trinta dias.

Cláusula 86.^a

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 85.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista naquela cláusula.

Cláusula 87.^a

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover acção penal, se a elas houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 88.^a

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

Cláusula 89.^a

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 90.^a

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, nos termos do presente CCT;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto, com verdade, os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado, com verdade, informações em quaisquer organismos com funções de vigilância ou de fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou de fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 91.^a

Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de outra falta, quando

tenha lugar até um ano após os factos referidos nas alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 92.^a

1 — O trabalhador que rescinda o contrato nos termos e com os fundamentos previstos na cláusula 16.^a, no n.º 2 da cláusula 77.^a e no n.º 2 da cláusula 79.^a tem direito a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa; a indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses.

2 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste CCT, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CAPÍTULO VII

Previdência

Cláusula 93.^a

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros durante o período de doze meses.

§ único. Exceptuam-se os subsídios que pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 94.^a

1 — Quando o trabalhador tiver de faltar ou ausentar-se por motivo de doença deverá avisar a entidade patronal logo que tenha possibilidade.

2 — A comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente ou pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência.

Cláusula 95.^a

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este CCT contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência do Pessoal da Marinha Mercante Nacional por previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei, salvo nos casos dos trabalhadores abrangidos por caixas de previdência privativas, enquanto estas não forem integradas no regime geral de previdência.

Cláusula 96.^a

No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito à parte proporcional do subsí-

dio de Natal, a acumular com o período de férias vencido, e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 97.^a

1 — A entidade patronal deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos do presente CCT.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocação em serviço no valor mínimo de 2000 contos.

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e a deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 98.^a

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verifique antes da reforma, seja qual for a sua causa, a entidade patronal pagará ao companheiro(a), filhos menores ou dependentes uma indemnização equivalente a:

- a) 6 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;
- b) 9 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 12 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

Cláusula 99.^a

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei e neste CCT, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias e da antiguidade, faltar sessenta dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais trinta dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Interromper o trabalho diário, por 2 períodos de meia hora cada para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho e até 12 meses.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas nas condições previstas nesta cláusula será de 30 dias no máximo.

Cláusula 100.^a

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicada, considerando as partes que o regime ora instituído possui um carácter globalmente mais favorável que o vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 101.^a

Todo o tempo prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 102.^a

As incorporações de empresas inscritas na associação patronal obrigam a incorporadora a recrutar todo o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 103.^a

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 104.^a

São irrelevantes e nulas as situações criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste CCT.

Cláusula 105.^a

As diferenças dos subsídios de férias, nos termos da cláusula 43.^a, são devidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT as tenham já gozado.

Cláusula 106.^a

1 — Aos trabalhadores que utilizem veículo próprio ao serviço da entidade patronal será atribuído um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos até 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóvel — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Em caso de acidente, a entidade patronal obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos veri-

ficados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-los pela perda do bônus de seguro e franquias.

Cláusula 107.^a

A fiscalização do cumprimento de todas as cláusulas deste CCT nos locais de trabalho compete aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores.

Cláusula 108.^a

1 — As empresas que não puderem satisfazer as remunerações constantes da tabela deste CCT poderão, no prazo de trinta dias a contar da data da divulgação do boletim oficial que o publicar, expor aos sindicatos, em processo devidamente fundamentado, a respectiva situação de insuficiência de meios financeiros para o efeito.

2 — A observância do prazo referido no número anterior produz efeito suspensivo quanto à eficácia da tabela relativamente às empresas que justifiquem naquele contexto a respectiva incapacidade financeira. Ultrapassado esse prazo, a exposição terá efeito meramente devolutivo.

3 — O sindicato a quem tenha sido exposta a situação prevista nesta cláusula pronunciar-se-á, por escrito, no prazo máximo de trinta dias a contar da recepção do processo.

4 — A concordância do sindicato sobre a situação descrita pela empresa desobriga esta do cumprimento da referida tabela relativamente aos respectivos trabalhadores e nas condições em que em cada caso forem acordadas.

5 — A eventual discordância do sindicato constitui a empresa no direito de requerer a arbitragem, no prazo de três dias a contar da recepção da posição sindical, por escrito, devendo ambas as partes designar o seu representante para o efeito nas quarenta e oito horas subsequentes a este escolher o terceiro árbitro, igualmente no prazo de quarenta e oito horas, competindo ao Ministério do Trabalho esta nomeação na falta de acordo daqueles representantes.

6 — O regime que vier a ser acordado ou estabelecido produzirá efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT e será comunicado à Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo máximo de quinze dias a contar da sua fixação.

Cláusula 109.^a

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 10.^a, a fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de trinta dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do CCT e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios dos Transportes e Comunicações e do Trabalho.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Chefe de serviços — Grupo A.
Chefe de secção — Grupo B.
Programador de informática — Grupo B.
Primeiro-oficial — Grupo C.
Operador de informática — Grupo C.
Segundo-oficial — Grupo D.
Operador mecanográfico — Grupo D.
Terceiro-oficial — Grupo E.

Aspirante — Grupo F.
Cobrador — Grupo F.
Primeiro-contínuo — Grupo F.
Primeiro-porteiro — Grupo F.
Telefonista — Grupo F.
Praticante — Grupo H.
Segundo-contínuo — Grupo I.
Segundo-porteiro — Grupo I.
Auxiliar de limpeza — Grupo I.
Praticante estagiário — Grupo J.
Paquete — Grupo M.

2 — Para além das categorias previstas no número anterior, poderá ainda a comissão paritária criar outras categorias que se venham a revelar necessárias, integrando-as num dos grupos existentes e procedendo à respectiva definição de funções.

II — Admissão e promoção

a) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenham as condições de admissão também a seguir referidas:

Classe	Categoria	Condições de admissão
M	Paquete	Entre os 14 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário	Entre os 16 e os 19 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
H	Praticante	Entre os 18 e os 20 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Aspirante Primeiro-porteiro Primeiro-contínuo Cobrador Telefonista	Entre os 20 e os 22 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente. Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador mecanográfico.
C	Primeiro-oficial Operador de informática	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador de informática.
B	Chefe de secção Programador de informática	Mais de 21 anos de idade e curso do instituto comercial ou equivalente ou de técnico de contas ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e curso do instituto comercial ou equivalente ou de técnico de contas ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito.

b) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante estagiário	Completar 16 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário	Praticante	Completar 1 ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo	Aspirante (promoção condicionada) (nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Segundo-porteiro	Primeiro-contínuo	Completar 2 anos de serviço na categoria.
	Primeiro-porteiro	
Praticante	Aspirante	Completar 2 anos de serviço na categoria.
Telefonista	Aspirante (promoção condicionada) (nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Porteiro		
Contínuo		
Cobrador		
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar 2 anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar 4 anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar 5 anos de serviço na categoria.
Operador mecanográfico	Operador de informática (nota 2)	Completar o curso de operador de informática.
	Primeiro-oficial	Completar 5 anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção (nota 1)	Por escolha.
Operador de informática	Programador de informática (nota 2).	Completar o curso de programador de informática.
	Chefe de secção	Por escolha.
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

Nota 1. — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias ou por dotação do quadro de densidades, circunstâncias em que esses trabalhadores têm prioridade absoluta.

Nota 2. — Estas promoções só se verificam quando o trabalhador desempenhar as funções inerentes a essa especialização.

III — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa e de angariador de carga corresponderá, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais os serviços de *telex*, correspondência, estenografia e dactilografia, redigindo num idioma estrangeiro, caberá pelo menos a categoria de segundo-oficial.

IV — Definição de funções

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos

que lhe forem confiados; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repare convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidas; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial. — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos, presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

Porteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe a correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara ascender às categorias superiores.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão.

Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspon-

dência, apoio e serviço de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anúncio de visitas, serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadoras e outras similares; pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Cobrador. — É o trabalhador que, fora do escritório da entidade patronal, efectua, normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos. Não deve, em princípio, ser exigido a esses trabalhadores o desempenho de funções diversas. Não podem ser admitidos para esta função trabalhadores de classe inferior à classe F.

Caixa. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo, as funções de recebimento e ou de pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria de uma agência.

Angariador de carga. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como função principal a angariação de cargas.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que que opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações, com excepção de máquinas de escrever clássicas, de máquinas de telex e calculadoras de secretária.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera directamente com computadores.

Programador de informática. — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

V — Quadro de densidades

a) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a um quinto da totalidade dos oficiais.

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

Oficiais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-oficial	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-oficial	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-oficial	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- 1) 3 praticantes até 10 oficiais;
- 2) 5 praticantes havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais;
- 3) 1 praticante por 5 oficiais além de 20.

d) Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Encarregado de armazém — Grupo C.
- Fiel de armazém — Grupo E.
- Conferente de armazém — Grupo F.
- Operador de máquinas — Grupo G.
- Servente — Grupo G.
- Embalador — Grupo G.
- Praticante estagiário — Grupo L.

II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem às categorias do grupo G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho normal não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda de meio dia, ou de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor, referido no n.º 1.

4 — O cálculo da remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula 42.ª, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão, assim, indicar:

$$\frac{\text{Retribuição líquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times \text{THE}$$

IV — Definição de funções

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

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

Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Embalador. — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos, quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe G (operador de máquinas, servente ou embalador).

ANEXO II

Classes	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de serviços	29 500\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	25 250\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática	22 900\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	21 700\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém	19 825\$00

Classes	Categorias profissionais	Remunerações
F	Aspirante	18 000\$00
	Cobrador	
	Primeiro-contínuo	
	Primeiro-porteiro	
	Telefonista	
	Conferente de armazém	
G	Operador de máquinas	17 100\$00
	Servente	
	Embalador	
H	Praticante	14 650\$00
I	Segundo-contínuo	14 350\$00
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário	12 200\$00
L	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre	9 750\$00
	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	12 200\$00
M	Paquete	9 500\$00

ANEXO III

Regulamento de higiene — Segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta CCT, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionar aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

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

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como 2 fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 24 de Julho de 1981.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 31 de Agosto de 1981, a fl. 146, do livro n.º 2, com o n.º 266/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

A cláusula 2.ª, a alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.ª, o n.º 2 da cláusula 6.ª, a alínea k) da cláusula 10.ª, a alínea f) da cláusula 11.ª, o anexo II a que se refere o n.º 1 e o n.º 3 da cláusula 20.ª e o n.º 3 da cláusula 25.ª do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., a Ronda — Serviços e Sistemas de Segurança, L.ª, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª, e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e o Sindicato dos Tra-

balhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1979, e 19, de 22 de Maio de 1980, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Esta CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Contudo a tabela de remunerações fixas mínimas mensais produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 1981.

2 — O período de vigência desta convenção é de vinte e quatro meses, sem prejuízo do período de vigência da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigoram até 31 de Dezembro de 1982.

3 — A denúncia desta CCT, acompanhada da proposta de revisão, pode ser efectuada decorridos que sejam vinte meses sobre o início da sua vigência, à excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que podem ser denunciadas durante o mês de Agosto de 1982.

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

5 — As negociações directas iniciar-se-ão dentro dos quarenta e cinco dias contados a partir da data da recepção da proposta de revisão.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo texto manter-se-á em vigor aquele que se pretende rever.

7 —

8 —

Cláusula 4.ª

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

A — Empregados de escritório

1 —

2 — Habilitações mínimas:

a) Curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

b)

c)

3 —

a)

b)

c)

4 —

a)

b)

5 —

Cláusula 6.ª

(Substituição temporária)

1 —

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de noventa dias consecutivos

ou cento e vinte interpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

a)

b)

c) a f)

k) Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, desde que com o acordo do trabalhador e quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial das funções inerentes à categoria profissional exercida pelo trabalhador;

l)

Cláusula 11.ª

(Garantias dos trabalhadores)

a)

b)

c)

d)

e)

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou área de trabalho sem o seu consentimento, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.ª;

g)

h)

i)

j)

k)

l)

m)

Cláusula 20.ª

(Remuneração do trabalho)

1 —

2 —

3 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou empregado de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1000\$, o qual fará parte integrante da retribuição, enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondam aquelas funções.

4 —

5 —

Cláusula 25.^a

(Deslocações)

1 —

2 —

a)

b)

c)

3 — Os trabalhadores quando deslocados em serviço fora do seu local de trabalho ou zona de trabalho, excepto em localidade que coincida parcialmente com

a zona de trabalho própria, têm direito aos seguintes abonos:

Almoço ou jantar — 250\$;

Dormida e pequeno-almoço — 800\$;

Diária completa — 1300\$.

4 —

a)

b)

5 —

a)

b)

ANEXO II

Remunerações fixas mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações		
		De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 1981	De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982	De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1982
I	Director de serviços	26 100\$00	28 100\$00	31 100\$00
II	Chefe de divisão	23 200\$00	24 900\$00	27 600\$00
	Chefe de serviços			
	Chefe de serviço de vendas			
III	Chefe de secção	20 200\$00	21 700\$00	24 000\$00
	Chefe de vendas			
	Guarda-livros			
	Programador de aplicação ou de informática			
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	18 000\$00	19 300\$00	21 400\$00
	Secretário de direcção			
	Subchefe de secção			
	Escriturário principal			
V	Caixa	15 700\$00	17 000\$00	18 700\$00
	Primeiro-escriturário			
	Operador mecanográfico			
	Vendedor/consultor de segurança			
VI	Segundo-escriturário	14 600\$00	15 700\$00	17 400\$00
	Empregado de serviços externos			
	Operador de máquinas de contabilidade			
	Perfurador/verificador ou gravador de dados			
	Prospecção de vendas			
	Recepcionista			
VII	Terceiro-escriturário	13 400\$00	14 400\$00	16 000\$00
	Telefonista			
	Operador de telex			
VIII	Contínuo	12 100\$00	13 000\$00	14 400\$00
IX	Estagiário do 2.º ano	11 300\$00	12 100\$00	13 500\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano			
X	Estagiário do 1.º ano	10 100\$00	10 900\$00	12 000\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano			

Cláusula 2.ª

É aditado ao ACT referido na cláusula 1.ª o seguinte:

ANEXO I

Definição de funções

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia 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, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

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

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

secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Lisboa, 25 de Agosto de 1981.

Pela Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Ronda — Serviços e Sistemas de Segurança, L.d.a.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.d.a.:
Gonçalo F. F. Santos.

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

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
Steddis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
Sitiesc — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
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;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

José Manuel Pereira.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
José Manuel Pereira.

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

Depositado em 2 de Setembro de 1981, a fl. 146, do livro n.º 2, com o n.º 267/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 23.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

2 — ... — 500\$.

Cláusula 29.ª-A

Subsídio de rodado

a) ... — 1250\$;

b) ... — 1750\$;

c) ... — 2250\$.

Cláusula 71.ª

Ajudas de custo

1 —

... — 50\$;

... — 230\$;

... — 500\$.

Cláusula 73.ª

Subsídio de deslocação para vendedores, promotores e prospectores

1 — ... — 4500\$.

Cláusula 74.ª

Deslocações no continente

2 — ... — 150\$.

Cláusula 75.ª

Deslocações fora do continente

3 — ... — 1250\$.

Cláusula 84.ª

Refeitórios

3 — ... — 130\$;

5 — ... — 80\$.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Sector	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª tabela (em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	2.ª tabela (em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982)
DIV DIV DIV DIV DIV DIV	Nível I: Director de divisão Director de departamento Director de serviços Director técnico Director de vendas Director-adjunto	54 000\$00 46 800\$00 38 400\$00 36 600\$00	55 500\$00 48 300\$00 39 900\$00 38 100\$00
ESC DIV ESC DIV ESC DIV ESC	Nível II-A: Analista de sistemas Chefe de serviços administrativos I Chefe de serviços comerciais Chefe de serviços técnicos I Chefe de vendas Técnico I Técnico de contas	34 600\$00	35 800\$00
DIV DIV DIV ESC	Nível II-B: Chefe de serviços administrativos II Chefe de serviços técnicos II Técnico II Técnico de serviço social (mais de um ano)	29 800\$00	31 000\$00
ESC ESC CER DIV DIV ESC DIV	Nível III-A: Analista programador Assistente técnico comercial I Chefe de fábrica Chefe de secção administrativa I Chefe de secção técnica I Desenhador projectista I Técnico I	24 800\$00	25 800\$00
ESC DIV DIV DIV ESC ESC PL PL PL I CC AL/CER DIV DIV	Nível III-B: Assistente técnico comercial II Chefe de secção administrativa II Chefe de secção técnica II Desenhador projectista II Programador Técnico II Técnico de serviço social (menos de um ano) Chefe de turno Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serralção Encarregado geral Encarregado geral de produção (mestre) Encarregado de refeitório e cant. comp. Encarregado de secção	23 400\$00	24 400\$00
ESC PL PL PL PL ESC PL ESC PL PL II ESC ESC DIV	Nível IV-A: Caixa (oficial principal) Chefe de grupo de manutenção eléctrica Chefe de grupo de manutenção mecânica Chefe de grupo de oficina de electricidade Chefe de grupo de oficina de serralharia Correspondente de línguas estrangeiras Encarregado de armazém de placas e acabamentos Desenhador (oficial principal) Encarregado de canalizador e latoaria Encarregado de serralção Escriturário (oficial principal) Operador de computador (oficial principal) Preparador de trabalho	22 400\$00	23 300\$00

Sectores	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª tabela (em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	2.ª tabela (em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982)
ESC ESC ESC ESC ESC	Nível IV-A: Promotor (oficial principal) Prospector (oficial principal) Registador de dados (oficial principal) Secretário de administração Vendedor (oficial principal)	22 400\$00	23 300\$00
DIV PL DIV DIV PL PL II PL DIV ESC ESC	Nível IV-B: Analista (oficial principal) Chefe de turno de reserva Desenhador (mais de seis anos) Electricista (oficial principal) Encarregado de armazém de placas Encarregado de construção civil Encarregado de refeitório e cantina Metalúrgico (oficial principal) Operador de computador Secretário de direcção	21 800\$00	22 700\$00
ESC AL SIDEL ESC CC CER DIV ESC DIV DIV ESC ESC DIV	Nível V-A: Caixa Chefe de turno Encarregado Encarregado de arquivo (mais de seis anos) Encarregado de construção civil Encarregado de vidragem Escriturário (mais de três anos) Operador de reprografia (mais de seis anos) Promotor Prospector Registador de dados (mais de seis anos) Telefonista de PPCA-recepcionista (mais de seis anos) Vendedor (mais de um ano)	21 400\$00	22 300\$00
DIV CC DIV CC PL II DIV DIV DIV AL/MO DIV DIV DIV CC DIV DIV DIV DIV DIV DIV CC	Nível V-B: Analista de 1.ª Arvorado Canalizador de 1.ª Carpinteiro (oficial principal) Controlador de qualidade Cozinheiro (oficial principal) Desenhador (mais de três anos) Electricista (oficial com mais de três anos) Fiel de armazém de matérias-primas Fiel de armazém de sobressalentes Fresador mecânico de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Pedreiro (oficial principal) Pintor de automóveis de 1.ª Polidor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª Programador de fabrico Serralheiro de 1.ª Soldador a oxi-acetileno de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Pintor (oficial principal)	20 400\$00	21 300\$00
DIV ESC DIV CER DIV DIV ESC ESC ESC	Nível VI-A: Caixeiro-encarregado Encarregado de arquivo (mais de três anos) Encarregado de refeitório e bar Encarregado-ajudante Escriturário (mais de seis anos) Motorista de pesados Operador de reprografia (mais de três anos) Registador de dados (mais de três anos) Telefonista de PPCA-recepcionista (mais de três anos)	19 700\$00	20 500\$00

Sectores	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª tabela (em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	2.ª tabela (em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982)
	Nível VI-B:		
PL	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes		
AL	Ajudante de moleiro de espadadas		
DIV	Analista de 2.ª		
DIV	Canalizador de 2.ª		
DIV	Carpinteiro de 1.ª		
DIV	Condutor de veículos ind. pesados		
DIV	Desempenador de 1.ª		
DIV	Desenhador (menos de três anos)		
DIV	Electricista (oficial com menos de três anos)		
AL	Especialista		
DIV	Fiel de armazém		
DIV	Fogoeiro de 1.ª		
DIV	Fresador mecânico de 2.ª		
DIV	Funileiro-latoeiro de 1.ª		
DIV	Mecânico auto de 2.ª		
AL	Moleiro de ramas	19 100\$00	19 900\$00
PL	Operador de câmaras		
PL	Operador desfibrador		
AL	Operador de doseamento e mistura		
PL	Operador de linha de pintura		
PL	Operador de máquina de formação		
PL	Operador de prensa		
PL	Operador de serras principais		
CC	Pedreiro de 1.ª		
CC	Pintor de 1.ª		
DIV	Pintor auto de 2.ª		
DIV	Polidor de 2.ª		
DIV	Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª		
DIV	Serralheiro de 2.ª		
DIV	Soldador de 1.ª		
DIV	Torneiro mecânico de 2.ª		
CER	Vidrador		
	Nível VI-C:		
DIV	Apontador		
PL	Capataz de exploração agrícola		
DIV	Condutor de veículos ind. ligeiros		
DIV	Cozinheiro de 1.ª		
DIV	Motorista de ligeiros		
PL	Operador-descarnegador de prensa	18 500\$00	19 300\$00
PL	Operador de linha de cal. e lixagem		
PL	Operador de linha de emassamento		
PL	Operador de prensa de moldados		
PL	Operador de reserva (VI)		
	Nível VII-A:		
DIV	Balanceiro		
DIV	Canalizador de 3.ª		
DIV	Carpinteiro de 2.ª		
DIV	Cortador ou serrador de materiais		
DIV	Desempenador de 2.ª		
DIV	Electricista pré-oficial		
ESC	Empregado de arquivo		
ESC	Encarregado de arquivo (menos de três anos)		
DIV	Entregador de ferramentas de 1.ª		
CER	Escolhedor-encarregado		
DIV	Escrutário (menos de três anos)		
DIV	Fresador mecânico de 3.ª		
DIV	Funileiro-latoeiro de 2.ª		
DIV	Lubrificador de 1.ª	17 900\$00	18 700\$00
DIV	Mecânico auto de 3.ª		
ESC	Operador de reprografia (menos de três anos)		
CC	Pedreiro de 2.ª		
CC	Pintor de 2.ª		
DIV	Pintor auto de 3.ª		
DIV	Polidor de 3.ª		
ESC	Registador de dados (menos de três anos)		
DIV	Serralheiro de 3.ª		
DIV	Soldador de 2.ª		
DIV	Telefonista (mais de três anos)		
ESC	Telefonista de PPCA-recepcionista (menos de três anos)		
DIV	Torneiro de 3.ª		

Setores	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª tabela (em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	2.ª tabela (em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982)
DIV PL II AL CER OER PL PL CER PL I PL PL	Nível VII-B: Analista de 3.ª Auxiliar de posto médico Especializado Formador de vagões Fornheiro Operador de charriot Operador de destrocadeira Operador de inst. aut. fabrico Operador máquina cortina Operador de serra de fita Preparador de lâminas e serras	17 600\$00	18 400\$00
CER CER DIV CER CER CER CER CER CER CER CER PL CER CER DIV CER	Nível VII-C: Alimentador de barro Amassador Caixeiro Desformador de mesas Desenformador Encarregada Enformador Escolhedor Formador de mesas Oleiro Operador de fornalha Operador de postos diversos Operador de reserva (VII) Prensador Preparador de enforma Preparador-repositor Tirador-cortador	17 000\$00	17 800\$00
PL DIV DIV DIV DIV PL DIV DIV PL PL II PL PL PL PL PL PL II PL PL DIV DIV DIV DIV CER DIV PL DIV AL DIV	Nível VIII: Ajudante de operador de prensa Desempenador de 3.ª Desenhador tirocinante do 2.º ano Entregador de ferramentas de 2.ª Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador de redes e pratos Lubrificador de 2.ª Lubrificador (garagens) Operador-carregador de vagões Operador-descarregador de vagões Operador de fixadora-calibradora Operador de máquinas de abrir ranhuras Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas Operador de serra de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Preparador de laboratório Soldador de 3.ª Caixeiro-ajudante Contínuo Dactilógrafo (mais de um ano) Encarregada-ajudante Estagiário do 2.º ano Operador de reserva (VIII) Porteiro Semiespecializado Telefonista (menos de três anos)	16 600\$00	17 300\$00
DIV DIV DIV DIV CER PL PL DIV DIV DIV	Nível IX: Abastecedor de carburantes Ajudante de fogueiro Ajudante de motorista Ajudante de postos diversos Ajudante de prensador Caixoteiro (estrados) Classificador de placas Cozinheiro de 2.ª Desenhador tirocinante do 1.º ano	16 000\$00	16 700\$00

Sectores	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª tabela (em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1981)	2.ª tabela (em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1982)
PL DIV ESC DIV DIV ESC DIV PL PL I PL I DIV PL II	Nível IX: Embalador Empregado de balcão Encarregada de limpeza Entregador de ferramenta de 3.ª Guarda Guarda-nocturno Lubrificador de 3.ª Operador auxiliar de prensa de moldados Operador auxiliar de silos Operador-descarregador de vagonas Operador de serra circular Verificador	16 000\$00	16 700\$00
DIV DIV DIV DIV DIV PL DIV DIV CER PL DIV CC PL	Nível X: Cozinheiro de 3.ª Dactilógrafo do 1.º ano Desenhador praticante do 2.º ano Electricista-ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Guarda de balneário Indiferenciado Metalúrgico praticante do 2.º ano Rebarbador Servente agrícola Servente de cargas Servente da construção civil Servente de estrados	15 300\$00	16 000\$00
DIV DIV DIV DIV DIV DIV DIV	Nível XI: Auxiliar de limpeza Auxiliar de serviços Copeiro Desenhador praticante do 1.º ano Electricista-ajudante do 1.º ano Metalúrgico praticante do 1.º ano Preparador de cozinha	14 800\$00	15 500\$00
DIV CC DIV	Nível XII: Aprendiz — 17 anos Auxiliar menor — 16 anos Paquete — 15 anos	12 500\$00 11 900\$00 11 300\$00	13 000\$00 12 400\$00 11 800\$00

Aos trabalhadores dos níveis I, II e III são garantidos os seguintes aumentos mínimos:

	1.ª tabela	5.ª tabela
Nível I	6 000\$00	1 500\$00
Nível II	5 000\$00	1 200\$00
Nível III	4 000\$00	1 000\$00

ANEXO II

Definição das categorias profissionais

Auxiliar menor. — É o trabalhador da construção civil sem qualquer especialização profissional menor de 18 anos.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfisadores e chapas metálicas e plásticas.

Empregado de arquivo. — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo

de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

Encarregado de armazém de placas e acabamentos. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Escolhedor-encarregado. — É o trabalhador que, sob as ordens do seu superior hierárquico, escolhe, organiza e controla o serviço de um grupo de trabalhadores na tarefa da escolha de especialidades.

Formador de vagonas. — É o trabalhador que, na linha automática de fabrico, retira os produtos cerâmicos do descarregador do secador rápido, acondicionando-os nas vagonas para enforna.

Operador de postos diversos. — É o trabalhador cerâmico que, não tendo uma função específica, pode exercer qualquer das funções inerentes às categorias da cerâmica a que corresponda o enquadramento mais elevado na tabela salarial.

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

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marcenaria e Cantaria do Distrito de Santarém, com a denominação actual de Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Santarém:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém:

João Moreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Hidratos de Carbono do Sul:

José António Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Escritório e Serviços:

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José António Marques.

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Lisboa (Delegação de Santarém):

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins — Sítia:

Casimiro dos Santos.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeira do Distrito de Leiria:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Leiria:

José António Marques.

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

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Leiria:

José António Marques.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Coimbra (Delegação de Leiria):

José António Marques.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:

José António Marques.

Pelas Fábricas Mendes Godinho S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Setembro de 1981, a fl. 147, do livro n.º 2, com o n.º 269/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Entre Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, é acordada a seguinte alteração à matéria remuneratória constante do acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980:

1 — A tabela de remunerações mensais certas mínimas constantes do anexo III da convenção agora revista passa a ser a seguinte:

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Remunerações
1	70 250\$00
2	61 650\$00
3	49 350\$00
4	44 100\$00

Grupos	Remunerações
5	39 600\$00
6	31 750\$00
7	26 550\$00
8	24 100\$00
9	22 600\$00
10	21 150\$00
11	19 650\$00
12	18 450\$00
13	16 750\$00
14	15 600\$00
15	12 000\$00
16	10 500\$00

2 — Prémio de assiduidade:

No mês seguinte ao do termo de cada trimestre, a empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade dependente do número de faltas dadas no

trimestre considerado, calculado em função do somatório trimestral das remunerações base mensais do trabalhador:

- Até 1 falta no trimestre — 4 %.
- Até 2 faltas no trimestre — 3 %.
- Até 3 faltas no trimestre — 2 %.
- Até 4 faltas no trimestre — 1 %.

Não serão contabilizadas para os efeitos da atribuição do prémio as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho;
- b) As faltas previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 e as previstas nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula 79.ª do acordo de empresa;
- c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical, num e noutro caso mediante justificação escrita da respectiva associação sindical;
- d) Exercício de funções em comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores dentro do respectivo crédito legal de horas;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino.

3 — Fica revogada a cláusula 63.ª do acordo de empresa em vigor relativa ao subsídio compensatório.

4 — Para efeitos de prémio de assiduidade, inicia-se em 1 de Agosto de 1981 a contagem do primeiro trimestre.

5 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas produz efeitos retroactivos a 27 de Julho de 1981.

Lisboa, 17 de Julho de 1981.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal:

Pelo Conselho de Gerência:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas do Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos dos Distrito do Porto, Bragança e Vila Real:

Pelo Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Depositado em 3 de Setembro de 1981, a fl. 147 do livro n.º 2, com o n.º 270/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros («Bol. Trab. e Emp.», n.º 26, de 15 de Julho de 1980) — Alteração salarial e outras.

1 — Remunerações mensais certas mínimas:

- 1 — 70 250\$.
- 2 — 61 650\$.
- 3 — 49 350\$.
- 4 — 44 100\$.

- 5 — 39 600\$.
- 6 — 31 750\$.
- 7 — 26 550\$.
- 8 — 24 100\$.
- 9 — 22 600\$.

- 10 — 21 150\$.
- 11 — 19 650\$.
- 12 — 18 450\$.
- 13 — 16 750\$.
- 14 — 15 600\$.
- 15 — 12 000\$.
- 16 — 10 500\$.

2 — No mês seguinte ao do termo de cada trimestre, a empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade dependente do número de faltas dadas no trimestre considerado, calculado em função do somatório trimestral das remunerações base mensais do trabalhador:

- Até 1 falta no trimestre — 4 %.
- Até 2 faltas no trimestre — 3 %.
- Até 3 faltas no trimestre — 2 %.
- Até 4 faltas no trimestre — 1 %.

Não serão contabilizadas para os efeitos da atribuição do prémio as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho;
- b) As faltas previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 e as previstas nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula 79.ª do AE;
- c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical, num e noutro caso mediante justificação escrita da respectiva associação sindical;

- d) Exercício de funções em comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores dentro do respectivo crédito legal de horas;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino.

3 — Fica revogada a cláusula 63.ª do AE em vigor, relativa ao subsídio compensatório.

4 — Para efeitos de prémio de assiduidade, inicia-se em 1 de Agosto de 1981 a contagem do 1.º trimestre.

5 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas produz efeitos retroactivos a 27 de Julho de 1981.

Lisboa, 20 de Julho de 1981.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — Petrolgal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindeq — Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo STTV — Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Setembro de 1981, a fl. 147, do livro n.º 2, com o n.º 271/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Deliberação da comissão paritária

Aos 16 dias do mês de Junho de 1981, a comissão paritária emergente da CCT celebrada entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e as associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, como consta do *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e constituída por representações da mesma empresa, da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, da Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços e da Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, acordou a seguinte:

Resolução

Porque se mostra indispensável prover a carreira de conferentes de categorias correspondentes às funções de coordenação e controle que vêm sendo cometidas a alguns trabalhadores, sem distinção em conformidade, é deliberado criar as categorias de con-

ferente-chefe e de conferente principal, as quais se subordinam às condições que para cada uma se discriminam:

A) Conferente-chefe

1 — Enquadramento:

Nível 12 da tabela salarial em vigor.

2 — Definição de funções:

Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de conferentes, segundo orientação do seu superior hierárquico.

3 — Acesso:

O acesso à categoria de conferente-chefe será efectuado por selecção entre trabalhadores com a categoria de conferente principal. Em primeiro provimento o acesso à categoria de

conferente-chefe será efectuado por selecção entre conferentes de 1.ª com, pelo menos, três anos de exercício da função.

goria de conferente de 1.ª com, pelo menos, três anos de exercício da função.

Lisboa, 16 de Junho de 1981.

B) Conferente principal

1 — Enquadramento:

Nível 10 da tabela salarial.

2 — Definição de funções:

Trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao conferente e, no impedimento do conferente-chefe, coordena ou controla as tarefas de um grupo de conferentes.

3 — Acesso:

O acesso à categoria de conferente principal far-se-á por selecção entre trabalhadores da cate-

Pela EPAC:

*Américo de Jesus Cerqueira.
Armindo Augusto Curio Fernandes.
Ernesto Rosa Alves Coelho.*

Pela Fetepe:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação do Comércio:

Fernando Augusto Baptista Ferro.

Pela Fensiq:

António João Guerra Ramalheira.

Depositado em 3 de Setembro de 1981, a fl. 147, do livro n.º 2, com o n.º 268/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação

Referente ao CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1981, verifica-se que, por lapso, o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas figura como outorgante, quando, na realidade, não subscreveu o ACT.

Assim, a seguir se procede à necessária rectificação:

A p. 847 do *Boletim do Trabalho e Emprego* referido, onde se lê «Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas: (Assinatura ilegível.)» deve ler-se «Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas».

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras — Rectificação

Referente à convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1981, foi publicado com inexactidão o seu anexo III, pelo que a seguir se procede à necessária rectificação:

A p. 2199 do *Boletim do Trabalho e Emprego* referido, no anexo III da tabela salarial, onde se lê:

Níveis	Categorias
20	Director.

deve ler-se:

Níveis	Categorias
20	Director-geral.