

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 36

1.ª SÉRIE

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

Preço 70\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 36

P. 2115-2184

29-SETEMBRO-1982

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro .....	2116
— Aviso para PE das alterações ao AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros .....	2116
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras .....	2116

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	2117
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	2118
— AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras .....	2151
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras .....	2158
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial .....	2159
— AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros .....	2160
— AE entre os CTT — Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal e o Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras .....	2180
— AE entre os TLP — Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto e o Sind. dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial .....	2181
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Constituição da comissão paritária .....	2183
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras (rectificação) .....	2184
— ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras (rectificação) .....	2184

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, nesta data publicadas.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma tornará a referida alteração aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes,

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

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

---

### **Aviso para PE das alterações ao AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., 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 acordo de empresa 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 da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras.**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas

nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- 2) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a FESINTES —  
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Area e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na Associação do Centro dos Industriais de Panificação e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo, continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37 e 38, de 8 e 15 de Outubro de 1978, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril de 1980 e 29 de Julho de 1980, e n.º 23, de 22 de Junho de 1981.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação.

2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Julho de 1982.

3 — O presente CCT terá a duração de 24 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir dos 20 meses de vigência. Exceptua-se a tabela salarial constante do anexo III, cujo prazo de vigência será de 12 meses, podendo a mesma ser denunciada por qualquer das partes, decorridos que sejam 10 meses.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Acesso)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários ou a contínuos se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Declaração sobre a concessão do subsídio de alimentação

Fica desde já acordado entre as partes que, na próxima revisão do presente CCT, se estipulará uma verba a título de subsídio de alimentação, bem como esquema da sua atribuição.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	23 500\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	22 800\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	19 200\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..	18 000\$00
5	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico .....	17 000\$00
6	Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de <i>telex</i> ..... Cobrador .....	15 200\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	14 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	12 300\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	11 000\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	8 000\$00
11	Paquete de 14/15 anos .....	7 000\$00

Porto, 15 de Julho de 1982.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

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

Porto e sede da FESINTES, 15 de Julho de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

(Depositado em 13 de Setembro de 1982, a fl. 30 do livro n.º 3, com o n.º 288/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.)

## CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente CCTV entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e

será válido por um período de 24 meses, ou por um período inferior se a lei o permitir.

2 — As tabelas salariais têm a duração de 12 meses.

3 — As cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de 12 meses se a lei o permitir.

4 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número seguinte, a validade do contrato torna-se prorrogável, automaticamente, por períodos de 6 meses.

5 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada por escrito à parte contrária, com uma antecedência máxima de 120 ou 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, conforme se trate de revisão das matérias previstas nos n.ºs 1 ou 2 desta cláusula.

6 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias, a contar da data da recepção.

7 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a 1 de Junho de 1982. As restantes cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente texto produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1982.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Idade e habilitações mínimas)

1 — As condições mínimas para a admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com a cláusula 8.<sup>a</sup>, são as seguintes:

- a) Armazéns. — Idade não inferior a 16 anos;
- b) Construção civil. — Idade não inferior a 14 anos, excepto para os serventes, caso em que será de 18 anos;
- c) Desenho. — Habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
  - 1) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;
  - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
  - 3) Telefonistas — idade não inferior a 16 anos;
- e) Hotelaria. — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;
- f) Transportes. — Para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- g) Vapor (a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor);
- h) Vendas. — Idade não inferior a 18 anos;
- i) Nas profissões não especificadas acima, idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

3 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Período experimental)

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

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 vigência da convenção, a fixar por contrato individual, que não poderá no entanto exceder 6 meses.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período mínimo de 6 meses, salvo quando se verificar que a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, casos em que poderão ser celebrados por prazos inferiores, e são renováveis até ao limite máximo de 3 anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador, até 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. A falta de oportuna comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterà obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contrato a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalho desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Se o trabalhador, admitido nos termos no n.º 1 desta cláusula, continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### (Relação nominal e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Trabalho o quadro de pessoal nos termos da legislação em vigor e a afixar 1 exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar aos sindicatos signatários, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor desta convenção e em Abril de cada ano, uma relação nominal, em duplicado, dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os menores de qualquer idade, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Dos exemplares, um será enviado aos delegados sindicais e o restante destinado aos arquivos do sindicato.

4 — Qualquer alteração será comunicada aos sindicatos, no prazo de 30 dias, com as indicações indispensáveis.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta CCTV serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no número seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

## A) Fabricação de papel e cartão

### 1 — Geral

*Chefe de produção.* — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

*Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, trabalhando no horário geral, coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel. Esta categoria só pode existir nas empresas dos grupos III e IV, quando as funções de chefe de produção e de chefe de fabricação sejam desempenhadas pela própria entidade patronal, e sem prejuízo das situações já existentes.

### 2 — Formação de folha

*Condutor de máquina de produção.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de mesa plana ou de forma redonda e pela refinação, quando esta for em contínuo à cabeça da máquina. Orienta técnica e disciplinarmente a equipa de ajudantes.

São classificados condutores do tipo B, quando as máquinas sejam de forma redonda até 3 formas. Só podem existir nas empresas do grupo III.

São classificados condutores do tipo C, quando as máquinas não tenham secadores. Só podem existir nas empresas do grupo IV.

São classificados condutores do tipo A todos os restantes condutores de máquinas.

*Primeiro ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção, nomeadamente na *size-press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores responsáveis pelas estufas de secagem.

*Segundo-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim de máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Os primeiro-ajudante e segundo-ajudante serão classificados em tipo A ou tipo B, consoante a classificação dos respectivos condutores.

*Ajudante de condutor de máquina de produção tipo C* (destes ajudantes não se classificam em 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>). — É o trabalhador que colabora directamente

com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

### 3 — Preparação e refinação de matérias-primas

**Chefe de secção.** — É o trabalhador responsável por todo o sector de desintegração, preparação de produtos químicos e refinação, tendo a seu cargo todo o pessoal deste sector, tanto no aspecto técnico como disciplinar; planeia todos os trabalhadores do sector.

**Encarregado de turno.** — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, orientando todo o trabalho da secção no seu turno e podendo controlar o grau de refinação da massa.

**Condutor de refinação da massa das empresas dos grupos I, I-A, II e III.** — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

**Ajudante de condutor de refinação da massa.** — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

**Preparador de matérias-primas.** — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size-press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

### NOTAS

1 — Quando for também responsável pela condução do equipamento de desintegração, é classificado no grupo 6-A.

2 — Reclassificam-se como preparadores de matérias-primas, sem prejuízo da manutenção da sua classificação actual no grupo 6-A, os trabalhadores que receberam a categoria de ajudante de condutor de refinação de massa unicamente por força do disposto na parte final da definição de preparador de matérias-primas do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de Maio de 1976.

**Condutor de refinação da massa das empresas do grupo IV.** — É o trabalhador que, nas empresas do grupo IV, executa qualquer trabalho de desintegração, preparação ou refinação da matéria-prima.

**Ajudante de preparador de matérias-primas.** — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação de matérias-primas destinadas ao seu sector.

### 4 — Acabamentos

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que dirige e coordena diversos trabalhos de acabamento e ou manipulação e orienta os trabalhadores quanto às fases e modos de execução desses trabalhos.

**Encarregado de turno.** — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo

também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

**Condutor de máquina de acabamento.** — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamentos, nomeadamente: laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras, goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

**Ajudante de condutor de máquina de acabamento.** — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão ou papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

**Trabalhadores de serviços complementares** (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

**Mestra de papel e cartão ou telas metálicas.** — É a trabalhadora que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todas as trabalhadoras da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

**Manipuladora.** — É a trabalhadora que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição as escolhedoras, cortadoras manuais de papel, enresmadoras, manipuladoras de tela, pesadoras, farripadoras, contadeiras, contadeiras de contagem automática, embaladeiras e seleccionadoras de produtos). Podem ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

### B) Revestimentos de papel

**Chefe de produção.** — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e o seu planeamento.

**Chefe de fabricação.** — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de revestimentos feitos fora da máquina de formação de folha. Faz ligação com o laboratório, podendo haver comunidade trabalho revestimentos/laboratório.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração do seu turno, revestimentos e preparação de matérias-primas. Vela pela disciplina do respectivo conjunto.

**Condutor de máquinas de revestimentos.** — É o trabalhador responsável pela condução de uma máquina de revestir; orienta técnica e disciplinarmente um ou mais ajudantes.

*Preparador de banhos para revestimentos.* — É o trabalhador responsável pela preparação e controle dos banhos destinados aos revestimentos.

*Primeiro-ajudante de condutor de máquina de revestimentos* (máquina com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de revestimentos, nomeadamente na enroladeira e na estufa de secagem, detecção de defeitos na produção e na elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui eventualmente o condutor na falta deste.

*Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos* (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina de revestimentos, designadamente no desenrolamento, enrolamento, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui eventualmente o primeiro-ajudante na falta deste.

*Ajudante de condutor de máquina de revestimentos* (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora com o condutor na condução da máquina. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

*Nota.* — Todas as categorias necessárias às operações para acabamentos serão as previstas no n.º 4 da alínea A) desta cláusula.

#### C) Fabricação de cartão canelado (cc)

*Chefe de produção.* — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal, matérias-primas e qualidade. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, assim como os serviços comerciais.

*Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controle de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controle, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador responsável por um ou mais sectores de produção que laborem em turnos; controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto de trabalhadores.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Gravador chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta, executa e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

*Oficial de 1.ª* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;  
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simples face das máquinas de canelar de AV;  
Encoladeira das máquinas de canelar de AV;  
Vincadeira das máquinas de canelar de AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

*Amostrista.* — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Oficial de 2.ª* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;  
Prensa de recortes com desmoldagem com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simples face das máquinas de canelar de BV;  
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;  
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;  
Vincadeira;  
Máquina de pré-montagem por reflexão;  
Parafinadora;  
Dobradora-coladora;  
Agrafadeira automática;  
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,50 m de largura;  
Fotocopiadora em borracha;  
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;  
Prensa de desperdícios automática.



**Ajudantes.** — São os trabalhadores que ajudam e substituem os oficiais, podendo os ajudantes de 1.<sup>a</sup> conduzir a prensa de desperdícios, triturador de desperdícios e destroçador de placas de cartão. Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semi-automáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores de máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

**Ajudante de amostrista.** — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

**Trabalhadores de serviços complementares** (emba-lador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

**Encarregado de pessoal feminino.** — É a trabalhadora responsável por um sector de pessoal feminino. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

**Gravadora especializada de carimbos.** — É a trabalhadora especializada que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

**Gravadora de carimbos.** — É a trabalhadora que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas uma trabalhadora com esta categoria será classificada em gravadora especializada de carimbos.

**Operadora feminina.** — É a trabalhadora responsável pelas seguintes máquinas:

- Escateladora não impressora até 1,50 m de largura;
- Prensa de recortes sem desmoldagem;
- Agrafadeira de prato;
- Agrafadeira semiautomática;
- Vincadeira até 1,50 m de largura;
- Coladora semiautomática;
- Cortadora de abas;
- Agrafadeira de braço;
- Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
- Máquina de encaixe de divisórias;
- Máquina de cintagem automática de balotes.

**Ajudantes femininas.** — São as trabalhadoras que ajudam e substituem eventualmente as operadoras femininas na falta destas. Estas trabalhadoras desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

**Classificação de máquinas da indústria de cartão canelado:**

**Máquinas de canelar:**

- (AV) — alta velocidade — mais de 100 m/minuto;
- (BV) — baixa velocidade — até 100 m/minuto.

**Escateladora impressora:**

- (AV) — alta velocidade — mais de 10 000 caixas/hora;
- (BV) — baixa velocidade — até 10 000 caixas/hora.

**Escateladora não impressora:**

- (AV) — alta velocidade — mais de 10 000 placas/hora;
- (BV) — baixa velocidade — até 10 000 placas/hora.

**Máquina vincadeira:**

- (AV) — alta velocidade — com marginação automática;
- (BV) — baixa velocidade — com marginação manual.

Os valores acima indicados referem-se a velocidade de ponta.

*Nota.* — As trabalhadoras femininas do cartão canelado que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem também funções de arrumação e limpeza do escritório e das instalações podem continuar a desempenhá-las, ficando expressamente vedada a atribuição das referidas funções às trabalhadoras que nunca as desempenharam, bem como às que venham a ser admitidas no futuro para profissão que não seja a de servente de limpeza.

#### D) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

(Sacos)

**Chefe de secção.** — É o trabalhador responsável pela produção, preparação e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

**Chefe de carimbos.** — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

**Maquinista.** — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas:

De tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

**Desenhador de carimbos.** — É o trabalhador que desenha carimbos e executa nas suas disponibilidades trabalhos similares.

**Gravador(a) e montador(a) de carimbos.** — É o trabalhador que grava e monta carimbos nas impressoras e trabalha com máquinas.

**Preparador de cola.** — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos

e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de cargas, descargas e arrumações.

*Ajudante de maquinista.* — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal todas as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

*Embalador(a).* — É o trabalhador que empacota, envolve com cintas e embala sacos de papel.

*Operador(a).* — É o trabalhador que retira todos os trabalhos das máquinas de fabricação de sacos e que conduz máquinas de cozer.

*Saqueiro(a).* — É o trabalhador que procede à manipulação dos sacos para embalagem.

*Aprendiz(a).* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### E) Armazéns

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

#### F) Construção civil

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou outros trabalhadores.

*Estucador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou periodicamente, trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que constrói e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas,

tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Serrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

#### G) Desenho

*Desenhador especializado.* — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador maquetista especializado.* — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

*Desenhador de arte final.* — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador maquetista.* — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

*Desenhador técnico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de mate-

riais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Operador arquivista.** — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

**Tirocinante de desenhador.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocinio para ingresso nas categorias respectivas.

#### H) Electricidade

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

**Instrumentista.** — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos e servomecanizados de medida, protecção e controle industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Oficial principal electricista.** — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz, e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples: guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Operador de central eléctrica ou termoelectrica.** — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista as condições exigidas pela exploração.

**Operador de quadro.** — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica (categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas).

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

**Ajudante de electricista.** — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

#### I) Enfermagem

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

**Enfermeiro sem curso de promoção.** — É o trabalhador que possui a carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalência à categoria de enfermeiro.

**Auxiliar de enfermagem.** — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva, e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

*Nota.* — Os auxiliares de enfermagem serão automaticamente reclassificados na categoria de enfermeiro sem curso de promoção logo que reúnam as condições exigidas pelo Decreto-Lei n.º 444/74, sendo extinta na empresa esta categoria.

#### J) Escritórios e actividades conexas

**Chefe de serviços administrativos.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

**Analista de sistemas.** — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

**Chefe de departamento/divisão ou serviço.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados, num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extratos de con-

tas simples ou com juros e trabalhos trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade superintende nos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

**Escriturário.** — É o trabalhador do serviço geral de escriturário ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Esteno-dactilógrafo.** — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfa-numérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz o seu tirocinio para escriturário.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

**Paquete.** — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

#### L) Hotelaria

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

## NOTAS

1 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados como cozinheiros de 3.ª ou como empregados de refeitório, consoante as funções que efectivamente desempenhem.

2 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como auxiliares de refeitório serão reclassificados como serventes de limpeza se efectuarem operações de limpeza e outras funções para as quais não se exija especialização profissional, ou como empregados de refeitório, se exercerem as funções descritas para esta categoria.

## M) Laboratório e controle de qualidade

**Chefe de laboratório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controle de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

**Analista.** — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.ª. Pode ser de 1.ª ou de 2.ª. Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

**Preparador ou operador de laboratório.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

**Controlador de qualidade.** — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

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

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

**Chefe de manutenção e conservação.** — É o trabalhador responsável pela manutenção e conservação dos diversos equipamentos mecânicos e ou eléctricos e ou das instalações fabris.

**Trabalhador de qualificação especializada.** — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúrgicos neste contrato (com excepção das de ferramenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

**Controlador de qualidade.** — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

**Ferreiro ou forjador.** — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas; pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

**Fiel de armazém (metalúrgico).** — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

**Mecânico de aparelhos de precisão.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos pneumáticos, ópticos ou outros.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Pintor de veículos, máquinas ou móveis.** — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, móveis e veículos, ou seus componentes, e ou-

tros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

**Rectificador mecânico.** — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis ar, água e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, desmonta, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.** — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistências (pontos, costura e topo a topo).

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

**Apontador metalúrgico.** — É o trabalhador que procede à recolha e registo e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos, ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

**Limador-alisador.** — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos produtos recomendados e executa outros trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Entregador de ferramentas.** — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

## O) Serviços gerais

**Adjunto.** — É o trabalhador que tem as funções de coadjuvar o trabalhador da função a que respeite. Poderão ser criados cargos de adjunto sempre que as necessidades o exijam, ouvidas as organizações dos trabalhadores legalmente existentes na respectiva empresa e salvaguardando as categorias já existentes.

**Encarregado de higiene e segurança.** — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas, nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> da CCTV. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimento.

**Condutor de empilhador.** — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

**Coordenador de serviços complementares.** — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

**Coordenador de cargas e descargas.** — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente e pela conferência de guias de entradas, transferência ou remessa.

**Turbineiro.** — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

**Porteiros e guardas.** — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria, para o efeito.

**Auxiliar ou servente.** — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

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

*Aprendizes.* — São os trabalhadores que iniciam uma determinada actividade profissional.

#### P) Transportes

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção; zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento; fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização, os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de vinte viaturas pesadas.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados, terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

#### Q) Vapor

*Fogoeiro encarregado.* — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carre-

gamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### R) Vendas

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

*Prospector e promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem; colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

*Viajante* — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

*Pracista* — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

#### Cláusula 9.ª

##### (Dotações mínimas)

##### A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.ª não poderá haver mais do que dois de 2.ª

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

#### B) Electricidade

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais tem de haver um classificado em chefe de secção, desde que não exista chefe de manutenção e conservação devidamente habilitado.

4 — O número de ajudantes e aprendizes não pode exceder 50 % do número de profissionais e o número de pré-oficiais não pode exceder um terço do total dos profissionais, podendo, no entanto, haver um profissional de cada categoria.

#### C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de 1 profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de 5 profissionais. O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 dos profissionais de escritório.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

3 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

#### D) Vendas

1 — Por cada grupo de 5 trabalhadores, com a categoria de vendedores e vendedores especializados ou técnicos de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor ou prospector de vendas.

2 — Haverá 1 chefe de vendas deste que existam 2 ou mais promotores ou prospectores de vendas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

#### A) Fabricação de cartão canelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos, não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravadora de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos, têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudantes de 2.<sup>a</sup>

3 — As aprendizas de operadora feminina admitidas com idade inferior a 18 anos, têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidas à categoria de ajudante feminina.

4 — As aprendizas de gravadora de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidas à categoria de gravadora de carimbos.

5 — Todos os ajudantes de 2.<sup>a</sup>, incluindo os ajudantes de 2.<sup>a</sup> de amostrista, após 2 anos na categoria são promovidos a ajudantes de 1.<sup>a</sup>

6 — Os ajudantes de amostrista de 1.<sup>a</sup> após 2 anos na categoria são promovidos à categoria de amostrista.

#### B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira do profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Ao fim de 12 meses, o trabalhador será promovido a ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante de 5.<sup>o</sup> ano.

3 — Ao fim de 1 ano na categoria de ajudante do 5.<sup>o</sup> ano o trabalhador será promovido à categoria de maquinista de 2.<sup>a</sup>

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro(a) inicia-se na categoria de aprendiz(a) do 1.<sup>o</sup> ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.<sup>o</sup> ano.

7 — Ao fim de cada doze meses o trabalhador será promovido a aprendiz saqueiro(a) do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz(a) do 4.<sup>o</sup> ano.

8 — Ao fim de 1 ano na categoria de aprendiz(a) de saqueiro(a) do 4.<sup>o</sup> ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro(a).

9 — A aprendizagem da profissão de operador(a) processa-se nos mesmos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro(a).

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz(a) de operador(a) do 4.<sup>o</sup> ano o trabalhador será promovido à categoria de operador(a).



11 — A aprendizagem das profissões de gravador(a), montador(a) e desenhador de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.<sup>a</sup>

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.<sup>a</sup> os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup>

#### C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de 1 trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem de 2 anos, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

4 — Os praticantes após 2 anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>; após três anos nesta categoria serão promovidos a oficial de 1.<sup>a</sup>

5 — O período de aprendizagem pode ser completado em mais do que uma entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

6 — Após 3 anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

7 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por 1 representante da entidade patronal, 1 representante do sindicato e 1 representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

8 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido 1 ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

9 — Em qualquer hipótese, a promoção do servente não implica que deixe de exercer quaisquer das funções que exercia antes da promoção.

10 — Para efeitos do estipulado no n.º 6, contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame, desde que devidamente comprovado.

11 — Os carpinteiros, pintores e pedreiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a 1.<sup>a</sup> após 3 anos de efectivo serviço.

#### D) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador

são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

a) O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de 6 meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.º ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de 2 anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista, enquanto não ascenderem a desenhadores (até 3 anos), nos termos do número anterior.

#### E) Electricidade

1 — Os aprendizes de electricista maiores de 17 anos de idade, após 2 anos de serviço, são promovidos a ajudantes de electricista se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas de mais de 16 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso industrial ou equiparado são promovidos a pré-oficiais electricistas.

3 — Os ajudantes de electricista, após 2 anos de bom e efectivo serviço são promovidos a pré-oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

4 — Os pré-oficiais electricistas, após 2 anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

5 — Os trabalhadores electricistas habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade de escolas de ensino técnico oficial ou particular serão admitidos como pré-oficiais nas respectivas especialidades.

6 — Serão admitidos como aprendizes de electricistas os trabalhadores menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado 2 anos de efectivo serviço nas respectivas profissões.

7 — Serão admitidos na categoria de ajudantes de electricista os trabalhadores maiores de 16 anos que,

tendo exercido a profissão de electricista, provem frequentar, nos termos da lei escolar, com aproveitamento, os cursos industriais correspondentes.

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

§ 1.º A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico, ou mecânico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

§ 2.º São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

#### F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após 2 anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriurários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriurários, após 3 anos de permanência na categoria passam a segundos-escriurários.

3 — Os segundos-escriurários, após 3 anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriurários.

4 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de 3 meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

#### G) Hotelaria

1 — Os trabalhadores de refeitório admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir 1 ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir 2 anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

#### H) Laboratório e controle de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com curso de auxiliar de laboratório ou equivalente, ou desde que desempenhem as funções de preparador ou operador, são promovidos a preparador ou operador de 2.ª após 3 anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.ª são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.ª após 2 anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

3 — Controladores de qualidade:

a) Os controladores de qualidade classificam-se em 1.ª e 2.ª. Os actuais controladores de qualidade são classificados de 1.ª, com a entrada em vigor desta convenção;

b) Os trabalhadores que se candidatem ao ingresso na carreira profissional de «controlador de qualidade» quando a empresa abrir concurso para o efeito, e forem seleccionados serão submetidos a um período de estágio de duração de 1 ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem, pela empresa considerados aptos, serão classificados como «controlador de qualidade de 2.ª»; caso contrário regressarão ao desempenho das funções próprias da antiga categoria;

c) Os controladores de qualidade de 2.ª após 2 anos de efectivo serviço, serão promovidos a controladores de qualidade de 1.ª

#### I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante desde que permaneça um mínimo de 6 meses como aprendiz.

2 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — São admitidos ou promovidos a praticantes os menores que possuam ou concluíam o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, rectificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico e torneiro mecânico — 2 anos;
- b) Nas profissões de ferramenteiro, limador-alisador e lubrificador — 4, 3, 2 e 1 anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos de idade.

6 — O tempo efectivo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração do tirocínio dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> que tenham completado, ou venham a completar 2 anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

9 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> que tenham completado ou venham a completar 4 anos no exercício da mesma profissão ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

10 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 8 e 9, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

11 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o desempenho das funções que predominantemente execute no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por 2 elementos, 1 em representação do trabalhador, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro, em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

#### J) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiro, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão

de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

#### L) Regras gerais

Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitantes à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Obrigações das entidades patronais)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento desta convenção;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar, nos termos da lei, os trabalhadores que exerçam funções em instituições de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados, e enviar aos sindicatos, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que os trabalhadores o declarem por escrito.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas, sem que para tal tenha dado o seu acordo por escrito. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações

da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada, nos termos da lei;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indenização prevista nesta convenção para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais.

4 — A violação culposa por parte da entidade patronal do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada nesta convenção.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### A) Período normal de trabalho

##### Cláusula 14.ª

###### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a 42 horas, num máximo de 8 semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder 8 horas por dia nem 48 horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a 44 horas, calculado sobre um período máximo de 3 semanas.

5 — Da aplicação desta convenção não pode resultar o aumento do tempo de trabalho nem a diminuição do tempo de descanso, a menos que o aumento ou a diminuição resultem da transferência para um horário de diferente duração ou que o trabalhador dê nesse sentido o seu acordo.

6 — Não poderá igualmente resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

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

### B) Prestação de trabalho extraordinário

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho ou, ainda, quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 32 horas de trabalho extraordinário por mês e 200 por ano.

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

#### Cláusula 16.ª

(Remuneração de trabalho não compreendido no período normal de trabalho)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho extraordinário), o trabalho prestado em dias de descanso semanal e o trabalho prestado em dias de feriado obrigatório ou facultativo será efectivamente remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.ª) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho extraordinário):

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

b) Horas em dia de descanso semanal:

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

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 29.ª:

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

2 — As horas referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem 32 horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá tomar o trabalho antes de decorrido um período de 10 horas após o respectivo termo.

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

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula será pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### C) Prestação de trabalho nocturno

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### (Trabalho nocturno)

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

Nas empresas dos grupos I e I-A — 36\$50;

Nas empresas do grupo II — 33\$.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica esta convenção resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

#### D) Isenções

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

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

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e de parecer favorável da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na falta destas, do respectivo sindicato, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuições

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### (Retribuição mensal)

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que, nos termos desta con-

venção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (RM) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas da própria convenção, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de 4 dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado.}$$

9 — Os dias de suspensão na elaboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a

título de sanção ou castigo, nem respeitar a qualquer trabalho isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de 1 ano.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Retribuição por exercício de outras funções)

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 90 dias consecutivos, ou 150 dias alternados no espaço de 1 ano, em exercício, salvo o caso de investidura a título provisorio determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Por cada 3 anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de 2, no seguinte valor:

665\$ — nas empresas dos grupos I, I-A e II;

sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelos valores indicados no n.º 1 desta cláusula, consoante o grupo da empresa, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>), seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades considera-se por referência a 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito e no máximo de 3 anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Determinação da retribuição)

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de 1 dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

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

em que:

HS = período normal de trabalho semanal.

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>).

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de 1 dia de trabalho será igual a:

$$\frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva, tal como está definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Deslocações)

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta,

quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar .....	230\$00
Pequeno-almoço .....	65\$00
Dormida .....	480\$00
Diária completa .....	900\$00

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por  $0,26 \times$  preço de 1 litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

### CAPÍTULO VI

#### Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessário à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalações, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — O valor com que cada trabalhador participa actualmente na respectiva empresa, no custo de uma refeição completa, constituída por um prato de carne ou peixe, sopa e pão poderá sofrer um aumento até 20 % logo após a publicação desta revisão salarial para este sector empresarial de actividade.

8 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição, nos termos do número anterior, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos, ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 60\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

9 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecer a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 60\$.

10 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem, efectivamente, o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de 210 minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio. A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>, que não são tidas em conta para o crédito de 210 minutos atrás referido. As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número (crédito de 210 minutos mensais).

11 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de alimentação)

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço .....	50\$00
b) Almoço ou jantar .....	120\$00
c) Ceia .....	80\$00



3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### A) Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Descanso semanal e feriados)

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;  
25 de Abril;  
1.º de Maio (dia do trabalhador);  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
25 de Dezembro.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Condições de trabalho em dia de descanso semanal)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias seguintes ou outro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

#### B) Férias

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito em cada ano civil, a um período

de 30 dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, e desde que já tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de 21 dias de calendário.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical, a comissão intersindicatos ou delegados sindicais, pela ordem indicada.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a 1 mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climáticas impliquem a paralisação ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Retribuição durante as férias e subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondentes ao período de férias não pode ser inferior a que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Compensação por férias não gozadas  
no caso de cessação do contrato de trabalho)

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas, na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

### C) Faltas e licença

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Definição)

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos desde que não excedam, adicionados, 90 minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro da comissão de trabalhadores;

d) As dadas, durante 4 dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações, e, durante 2 dias por mês, pelos membros, até 3 membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;

e) As dadas durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

h) As dadas durante 5 dias por altura do parto da esposa;

i) As dadas pelos bombeiros voluntários, para desempenho de serviço em caso de emergência quando justificadas pela respectiva Corporação;

j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;

b) Até 2 dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadamente todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

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

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de 3 dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas)

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

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

- a) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

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 determinem 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 39.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Rescisão com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

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

2 — Podem nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional 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 de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores)

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

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

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos

de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Rescisão unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 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 a outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

### CAPÍTULO IX

#### Alterações ao contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Direito à greve)

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve nos termos legais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, vencidos nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

##### A) Trabalhadores do sexo feminino

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>):

- 1) É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até 6 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) 2 períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante 1 ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

##### B) Menores

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Trabalho de menores)

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão

um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável.

a) Quando necessária, dispensa até 2 horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo 2 vezes durante o ano lectivo. Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>) por inteiro, quer completando a pensão por incapacidade temporária, quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Complemento da pensão por invalidez)

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

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

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

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

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

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Exercício da acção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e

conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que nos termos legais e contratuais não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até 5 anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Multas)

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

### CAPÍTULO XIII

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Garantia da manutenção de regalias)

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção é revogado o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigente para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

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

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões de trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Comissões de trabalhadores)

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### CAPÍTULO XV

#### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Segurança e higiene no trabalho)

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança

constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 2 elementos, sendo 1 eleito pelos trabalhadores e 1 nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de 4 meses a entrada em vigor desta convenção o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Atribuições da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas desta convenção referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessassem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à inspecção-geral do trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso para consulta dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Classificação de empresas

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Classificação das empresas por grupos)

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

##### Grupo I

Inapa — Indústria Nacional de Papéis, S. A. R. L.

##### Grupo I-A

Companhia do Papel do Prado, S. A. R. L.

Fábrica de Papel do Almonda, L.<sup>da</sup>

Fapajal — Fábrica de Papel do Tojal, L.<sup>da</sup>

##### Grupo II

Casa Veludo de José Brandão Veludo & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

Companhia de Cartões do Cávado, S. A. R. L.

Companhia do Papel do Marco, S. A. R. L.

Companhia do Papel de Porto de Cavaleiros, S. A. R. L.

Indústrias Joaquim Francisco do Couto & Filhos, S. A. R. L. (Azenha).

Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>

Matos & Rodrigues, L.<sup>da</sup>

Matrena — Sociedade Industrial de Papéis, S. A. R. L.

Unor — União do Comércio Exportador, L.<sup>da</sup>

2 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos.

3 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

4 — Dentro do prazo previsto no n.º 2 cada uma das partes indicará 2 elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

5 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

#### ANEXO I

##### Grupos de categorias e profissões

##### Grupo I

Chefe de laboratório.

Chefe de manutenção e conservação.

Chefe de produção.

Chefe de serviços administrativos.

Chefe de serviços técnicos (cc).



Grupo 2

A):

Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de fabricação.  
Contabilista.  
Tesoureiro.

B):

Desenhador especializado.  
Desenhador maquetista especializado.  
Desenhador-projectista.  
Encarregado geral (cc).

Grupo 3

A):

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de secção.  
Chefe de turno.  
Chefe de vendas.  
Guarda-livros.  
Programador.

B):

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Desenhador de arte final (mais de 6 anos).  
Desenhador maquetista (mais de 6 anos).  
Desenhador técnico (mais de 6 anos).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Fogoeiro-encarregado.  
Instrumentista.  
Oficial principal electricista.  
Preparador de trabalho.  
Prospector e promotor de vendas.  
Secretário da direcção ou administração.  
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Grupo 4

A):

Afinador de máquinas.  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Chefe de carimbos.  
Condutor de máquinas de produção tipo A.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Controlador de formatos (cc) (AV).  
Controlador de qualidade (metalúrgico).  
Encarregado-geral (nas empresas do grupo III).  
Encarregado de higiene e segurança.  
Encarregado de turno.  
Enfermeiro.  
Primeiro-escriurário.  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém (metalúrgico).  
Gravador-chefe de carimbos (cc).  
Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Montador de cunhos e cortantes (cc).  
Motorista de pesados.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (cc).

Oficial electricista.

Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.

Operador mecanográfico.

Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.<sup>a</sup>

Rectificador mecânico de 1.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

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

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B):

Amostrista (cc).  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas de produção tipo B.  
Controlador de formatos (cc) (BV).  
Desenhador de arte final (3 a 6 anos).  
Desenhador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Desenhador maquetista (3 a 6 anos).  
Desenhador técnico (3 a 6 anos).  
Enfermeiro sem curso de promoção.  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Gravador(a)-montador(a) de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Controlador de qualidade de 1.<sup>a</sup> (de papel).  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> (cc).  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório).  
Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.  
Apontador metalúrgico.  
Auxiliar de enfermagem.  
Caixeiro.  
Cobrador.  
Condutor de empilhador.  
Condutor de máquinas de acabamento.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Condutor de refinação da massa (nas empresas dos grupos I, I-A e III).  
Coordenador de serviços complementares.  
Controlador de qualidade de papel de 2.<sup>a</sup>  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador de arte final (até 3 anos).  
Desenhador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Desenhador maquetista (até 3 anos).  
Desenhador técnico (até 3 anos).  
Encarregado-geral (empresas do grupo IV).  
Segundo-escriurário.  
Esteno-dactilógrafo.  
Estucador.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fogoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Gravador(a)-montador(a) de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Limador-alisador de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.

Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de quadro.  
Perfurador-verificador.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.<sup>a</sup>  
Preparador de banhos para revestimentos.  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório.  
Pré-oficial electricista (do 2.<sup>o</sup> ano).  
Rectificador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Trolha.

#### Grupo 6

A):

Ajudante de 1.<sup>a</sup> (cc).  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> (cc).  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.  
Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.  
Ajudante de condutor de refinação de massa.  
Ajudante de motorista.  
Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas de produção tipo C.  
Coordenador de cargas e descargas.  
Terceiro-escriturário.  
Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>  
Foguetiro de 3.<sup>a</sup>  
Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
Operador arquivista.  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>  
Preparador de cola (sacos).  
Rectificador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Serrador.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista.  
Tirocinante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Turbineiro.

B):

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.  
Ajudante de preparador de banhos para revestimento.  
Condutor de refinação de massa (empresas do grupo IV).  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Dactilógrafo (2.<sup>o</sup> ano).  
Entregador de ferramentas.  
Estagiário (2.<sup>o</sup> ano).  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>

Praticante metalúrgico (do 2.<sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem).  
Pré-oficial electricista (do 1.<sup>o</sup> ano).  
Preparador de matérias-primas (a).

#### Grupo 7

A):

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> (cc) (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> (cc).  
Ajudante de maquinista do 5.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de fiel de armazém.  
Ajudante de foguetiro (3.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de preparador de matérias-primas.  
Auxiliar de laboratório.  
Contínuo.  
Dactilógrafo (1.<sup>o</sup> ano).  
Encarregado de refeitório.  
Estagiário (1.<sup>o</sup> ano).  
Porteiros e guardas.  
Praticante (construção civil) (2.<sup>o</sup> ano).  
Praticante de metalúrgico (1.<sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem).  
Tirocinante de desenhador (1.<sup>o</sup> ano).  
Trabalhadores de serviços complementares.

B):

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de pessoal feminino (cc).  
Gravador especializado de carimbos (cc).  
Mestra de papel, cartão ou telas metálicas.

#### Grupo 8

A):

Ajudante de condutor de máquinas de produção tipo C.  
Ajudante de foguetiro (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Auxiliar ou servente.  
Jardineiro.  
Servente (construção civil).

B):

Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (1.<sup>o</sup> ano).  
Embalador(a) (sacos).  
Empregada de refeitório.  
Estagiário de cozinheiro.  
Gravadora de carimbos (cc).  
Manipuladora de papel, cartão ou telas metálicas.  
Operador(a) (sacos).  
Operadora (cc).  
Praticante de construção civil (1.<sup>o</sup> ano).  
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissões que não admitem aprendizagem).  
Saqueiro(a) (sacos).  
Servente de limpeza.

#### Grupo 9

A):

Ajudante feminina (cc).  
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.

(a) Quando for também responsável pela condução do equipamento de desagregação é classificado no grupo 6-A.

Aprendiz(a) (papel e cartão) — 17 anos de idade.  
Praticante de metalúrgico com 16 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

B):

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos).  
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.  
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 16 anos de idade.  
Praticante de metalúrgico com 15 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

#### Grupo 10

Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).  
Aprendiz(a) dos 3.º e 4.º anos (sacos).  
Aprendiz de metalúrgico com 15 anos de idade.  
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 15 anos de idade.  
Paquete (3.º e 4.º anos).

#### Grupo 11

Aprendiz (cc).  
Aprendiz de gravador de carimbos (cc).  
Aprendiz de metalúrgico com 14 anos de idade.  
Aprendiz(a) (papel e cartão) — 14 anos de idade.  
Aprendiz(a) (sacos) (1.º e 2.º anos).  
Paquete (1.º e 2.º anos).  
Praticante metalúrgico com 14 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

Grupos	Grupos de empresas		
	I	I-A	II
1 .....	25 250\$00	24 100\$00	22 450\$00
2-A .....	23 100\$00	21 950\$00	20 500\$00
2-B .....	22 300\$00	20 800\$00	19 550\$00
3-A .....	21 100\$00	19 950\$00	18 700\$00
3-B .....	19 800\$00	18 700\$00	17 480\$00
4-A .....	18 150\$00	17 250\$00	16 100\$00
4-B .....	17 500\$00	16 650\$00	15 500\$00
5 .....	16 800\$00	15 950\$00	14 850\$00
6-A .....	15 800\$00	15 200\$00	14 220\$00
6-B .....	15 350\$00	14 650\$00	13 670\$00
7-A .....	14 550\$00	14 050\$00	13 100\$00
7-B .....	14 100\$00	13 500\$00	12 650\$00
8-A .....	13 450\$00	12 900\$00	12 050\$00
8-B .....	12 100\$00	11 550\$00	10 700\$00
9-A .....	10 750\$00	10 200\$00	9 320\$00
9-B .....	9 650\$00	9 200\$00	8 400\$00
10 .....	9 150\$00	8 700\$00	8 050\$00
11 .....	8 450\$00	7 900\$00	7 320\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que RBM substitui a expressão «Remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas, que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro, têm direito a um abono para falhas de 1 200\$, por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro, têm direito a um abono para falhas de 910\$, por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — As manipuladoras que, na sua secção estejam incumbidas do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou das produções e consumos terão direito a um acréscimo de 370\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o carácter de 5 % sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 24 de Agosto de 1982.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

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

Jaime Machado.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:

Jaime Machado.

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

Jaime Machado.

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

Jaime Machado.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Jaime Machado.

Pela federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Jaime Machado.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Jaime Machado.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Jaime Machado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

Jorge Domingos Fronteira Fernandes.

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;  
 Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 10 de Agosto de 1982. — O Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

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

O Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, representa os seguintes sindicatos:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
 STEEM — Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 13 de Setembro de 1982, a fl. 30 do livro n.º 3, com o n.º 288/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

(Vigência)

O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido durante 24 meses, salvo quanto a tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>/A**

(Vigência)

*(Eliminar.)*

**Cláusula 4.<sup>a</sup>/A**

(Comissão de trabalhadores)

A intervenção da comissão de trabalhadores na empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

(Condições gerais de admissão e carreira profissional)

*(Eliminar).* O conteúdo deste número passará para a cláusula 8.<sup>a</sup> com a seguinte redacção:

Sempre que a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados nesta cláusula e na precedente, fica obrigada a comunicar a situação à comissão de trabalhadores a fim de esta se pronunciar. A admissão só se efectuará se a comissão de trabalhadores der parecer favorável, ou decorridos 8 dias.

Não havendo comissão de trabalhadores, a comunicação será feita ao Sindicato respectivo.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

(Condições especiais de admissão e carreira profissional)

11 — Entendido como um dever de solidariedade relativamente à integração social de deficientes, considera-se indispensável privilegiar a admissão de deficientes devidamente reabilitados, desde que aptos para o preenchimento dos postos de trabalho em concurso.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

(Período experimental)

1 — .....  
2 — Durante o período experimental, a empresa só poderá recusar a admissão do trabalhador desde que este revele total impossibilidade de se ajustar às funções que lhe virão a ser confiadas.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

(Remuneração do trabalho extraordinário)

2 — [...] 600\$.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

(Remuneração por substituição temporária)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído, expressamente determinadas pelo responsável do estabelecimento.

2 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e remuneração superiores às suas, receberá com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

3 — Sempre que a substituição durar mais do que um ano e meio seguidos, o substituto será classificado com a categoria profissional do substituído, com direito à remuneração consignada no AE.

4 — No caso previsto no número anterior, será contado para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

5 — Fica vedado à empresa promover substituições sucessivas com o intuito de não dar cumprimento ao disposto nos números anteriores.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>/A**

(Subsídio de rodado)

1 — Aos motoristas de pesados em serviço de estrada que conduzam viaturas cujo serviço esteja sujeito a horário móvel será atribuído um subsídio mensal nos termos seguintes:

- a) [...] 1 500\$;
- b) [...] 2 100\$;
- c) [...] 2 700\$.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>/B**

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores caixas, e aos que, em acumulação com as suas funções próprias, exerçam as de caixa ou de pagador ou ainda efectuem sistematicamente cobranças, em numerário, a clientes, será atribuído um abono mensal para falhas nos termos seguintes:

Se movimentarem, em média:

	Contos
Até 1000 .....	700\$00
Mais de 1000 e até 3500 .....	1 000\$00
Mais de 3500 e até 7500 .....	1 250\$00
Mais de 7500 .....	1 750\$00

Fica entendido que o abono para falhas não é aplicável a profissões como encarregado de refeição, caixeiro, empregado de bar, e outras similares.

Cláusula 61.<sup>a</sup>  
(Trabalho feminino)

2 — a) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença referida no número anterior será de 30 dias, no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — Dispensa da comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, que serão remunerados nos casos em que seja comprovada medicamente a impossibilidade de prestação de trabalho, dada a natureza deste.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — As condições especiais aplicáveis aos trabalhadores-estudantes são as consagradas na Lei n.º 26/81.

2 — No caso da frequência de cursos fora da área do concelho, o crédito de horas para frequência das aulas será de um dia.

3 — (Eliminar.)

4 — (Eliminar.)

5 — (Eliminar.)

6 — .....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Ajudas de custo)

1 — No caso de trabalhadores deslocados são-lhes devidas ajudas de custo com base nos seguintes quantitativos mínimos até 31 de Dezembro de 1982:

Pequeno-almoço .....	60\$00
Almoço ou jantar .....	280\$00
Dormida — é paga contra apresentação do documento ou, na falta deste, é devido o quantitativo mínimo de 600\$.	

A partir de 1 de Janeiro de 1983:

Pequeno almoço .....	70\$00
Almoço ou jantar .....	310\$00
Dormida — é paga contra apresentação do documento ou, na falta deste, é devido o quantitativo mínimo de 600\$.	

Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Subsídio de deslocação para vendedores, promotores e prospectores)

1 — [...] 5500\$, até 31 de Dezembro de 1982 e 5750\$, a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Deslocações no continente)

2 — [...] 180\$.

Cláusula 75.<sup>a</sup>  
(Deslocações fora do continente)

3 — [...] 1500\$.

Cláusula 80.<sup>a</sup>/A

(Assistência judicial e pecuniária)

1 — Aos trabalhadores responsáveis criminalmente por actos cometidos no exercício das suas funções, e em que os ofendidos sejam terceiros alheios à empresa, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento de remuneração base em caso de privação de liberdade.

2 — A assistência referida e o pagamento da remuneração base cessam se vier a apurar-se culpa grave do trabalhador, nomeadamente em processo disciplinar.

Cláusula 80.<sup>a</sup>/B

(Apoio por apreensão de licença de condução)

A todos os trabalhadores que no exercício da sua actividade se desloquem em viaturas, por razões de serviço, e a quem haja sido apreendida a licença de condução, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração base, salvo nos casos em que, através do processo disciplinar, seja apurada negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Refeitórios)

3 — Será concedida aos trabalhadores uma participação, por almoço, jantar ou ceia, equivalente a 160\$ por cada dia de trabalho, nos departamentos onde não haja refeitório a funcionar.

4 — Nos departamentos com refeitórios, os trabalhadores deverão participar no custo do almoço ou jantar com a quantia de 20\$ a partir da assinatura de revisão do AE e 25\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

5 — (Eliminar.)

Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Classificação profissional)

4 — (Eliminar.)

Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Isenção de horário de trabalho)

2 — Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial que será equivalente a 20 % do seu vencimento base, excepto se, exercendo funções de direcção na empresa, a ela renunciarem.

## 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 1982)	2.ª Tabela (Em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1983)
Nível I:			
DIV .....	A — Director de divisão .....	63 500\$00	66 700\$00
DIV .....	B — Director de departamento .....	55 300\$00	58 200\$00
C:			
DIV .....	Director de serviços .....	45 900\$00	48 400\$00
DIV .....	Director técnico .....		
DIV .....	Director de vendas .....		
DIV .....	Director-adjunto .....		
Nível II — A:			
DIV .....	Chefe de serviços administrativos I .....	41 100\$00	43 300\$00
ESC .....	Chefe de serviços comerciais .....		
DIV .....	Chefe de serviços técnicos I .....		
ESC .....	Chefe de vendas .....		
DIV .....	Técnico I .....		
ESC .....	Técnico de contas .....		
Nível II — B:			
DIV .....	Chefe de serviços administrativos II .....	35 600\$00	37 600\$00
DIV .....	Chefe de serviços técnicos II .....		
DIV .....	Técnico II .....		
ESC .....	Técnico de serviço social (mais de 1 ano) .....		
Nível III — A:			
ESC .....	Analista programador .....	29 700\$00	31 300\$00
ESC .....	Assistente técnico comercial I .....		
CER .....	Chefe de fábrica .....		
DIV .....	Chefe de secção administrativa I .....		
DIV .....	Chefe de secção técnica I .....		
ESC .....	Desenhador projectista I .....		
DIV .....	Técnico I .....		
Nível III — B:			
ESC .....	Assistente técnico comercial II .....	28 100\$00	29 600\$00
DIV .....	Chefe de secção de administração II .....		
DIV .....	Chefe de secção técnica II .....		
ESC .....	Desenhador projectista II .....		
ESC .....	Programador .....		
DIV .....	Técnico II .....		
ESC .....	Técnico de serviço social (menos de 1 ano) .....		
PL .....	Chefe de turno .....		
PL .....	Encarregado de armazém de diversos .....		
PLI .....	Encarregado de carpintaria e serralção .....		
CC .....	Encarregado geral .....		
AL/CER .....	Encarregado geral de produção (mestre) .....		
DIV .....	Encarregado de refeitório e cent. comp. .....		
DIV .....	encarregado de secção .....		
Nível IV — A:			
ESC .....	Caixa (oficial principal) .....	27 000\$00	28 400\$00
PL .....	Chefe de grupo de manutenção eléctrica .....		
PL .....	Chefe de grupo de manutenção mecânica .....		
PL .....	Chefe de grupo de oficina de electricidade .....		
PL .....	Chefe de grupo da oficina de serralharia .....		
ESC .....	Correspondente de línguas estrangeiras .....		
PL .....	Encarregado de armazém de placas e acabamentos .....		
ESC .....	Desenhador (oficial principal) .....		
PL .....	Encarregado de canalização e latoaria .....		
PLII .....	Encarregado de serralção .....		
ESC .....	Escriturário (oficial principal) .....		
ESC .....	Operador de computador (oficial principal) .....		
DIV .....	Preparador de trabalho .....		
ESC .....	Promotor (oficial principal) .....		
ESC .....	Prospector (oficial principal) .....		

Sector	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª Tabela (Em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1982)	2.ª Tabela (Em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1983)
ESC .....	Registador de dados (oficial principal) .....		
ESC .....	Secretário de administração .....		
ESC .....	Vendedor (oficial principal) .....		
Nível IV — B:			
DIV .....	Analista (oficial principal) .....		
PL .....	Chefe de turno de reserva .....		
DIV .....	Desenhador (mais de 6 anos) .....		
DIV .....	Electricista (oficial principal) .....		
PL .....	Encarregado de armazém de placas .....	26 300\$00	27 700\$00
PLII .....	Encarregado de construção civil .....		
PL .....	Encarregado do refeitório e cantina .....		
DIV .....	Metalúrgico (oficial principal) .....		
ESC .....	Operador de computador .....		
ESC .....	Secretário de direcção .....		
Nível V — A:			
ESC .....	Caixa .....		
AL .....	Chefe de turno .....		
SIDEL .....	Encarregado .....		
ESC .....	Encarregado de arquivo (mais de 6 anos) .....		
CC .....	Encarregado da construção civil .....		
CER .....	Encarregado da vidragem .....		
DIV .....	Escriturário (mais de 6 anos) .....	25 800\$00	27 200\$00
ESC .....	Operador de reprografia (mais de 6 anos) .....		
DIV .....	Promotor .....		
DIV .....	Prospecção .....		
ESC .....	Registador de dados (mais de 6 anos) .....		
ESC .....	Telefonista PPCA-recepcionista (mais de 6 anos) .....		
DIV .....	Vendedor (mais de 1 ano) .....		
Nível V — B:			
DIV .....	Analista de 1.ª .....		
CC .....	Arvorado .....		
DIV .....	Canalizador de 1.ª .....		
CC .....	Carpinteiro (oficial principal) .....		
PLII .....	Controlador de qualidade .....		
DIV .....	Cozinheiro (oficial principal) .....		
DIV .....	Desenhador (mais de 3 anos) .....		
DIV .....	Electricista (oficial com mais de 3 anos) .....		
AL/MO .....	Fiel de armazém de matérias-primas .....		
DIV .....	Fiel de armazém de sobresselentes .....		
DIV .....	Fresador mecânico de 1.ª .....	24 700\$00	26 100\$00
DIV .....	Mecânico auto de 1.ª .....		
CC .....	Pedreiro (oficial principal) .....		
DIV .....	Pintor de automóveis de 1.ª .....		
DIV .....	Polidor de 1.ª .....		
DIV .....	Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª .....		
DIV .....	Programador de fabrico .....		
DIV .....	Serralheiro de 1.ª .....		
DIV .....	Soldador a oxiacetilénico de 1.ª .....		
DIV .....	Torneiro mecânico de 1.ª .....		
CC .....	Pintor (oficial principal) .....		
Nível VI — A:			
DIV .....	Caixeiro-encarregado .....		
ESC .....	Encarregado de arquivo (mais de 3 anos) .....		
DIV .....	Encarregado de refeitório e bar .....		
CER .....	Encarregado-ajudante .....		
DIV .....	Escriturário (mais de 3 anos) .....	23 800\$00	25 200\$00
DIV .....	Motorista de pesados .....		
ESC .....	Operador de reprografia (mais de 3 anos) .....		
ESC .....	Registador de dados (mais de 3 anos) .....		
ESC .....	Telefonista PPCA-recepcionista (mais de 3 anos) .....		
Nível VI — B:			
PL .....	Ajudante de fiel de armazém de sobresselentes .....		
AL .....	Ajudante de moleiro de espoadas .....		
DIV .....	Analista de 2.ª .....		
DIV .....	Canalizador 2.ª .....		



Sector	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª Tabela (Em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1982)	2.ª Tabela (Em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1983)
DIV	Carpinteiro de 1.ª		
DIV	Condutor de veículos de indústria, pesados		
DIV	Desempenador de 1.ª		
DIV	Desenhador (menos de 3 anos)		
DIV	Electricista (oficial com menos de 3 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	23 300\$00	24 700\$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 de indústria ligeira		
DIV	Cozinheiro de 1.ª		
DIV	Lubrificador de 1.ª		
DIV	Motorista de ligeiros	22 400\$00	23 800\$00
PL	Operador-descarregador de prensa		
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 3 anos)		
DIV	Entregador de ferramentas de 1.ª		
CER	Escolhedor-encarregado		
DIV	Escriturário (menos de 3 anos)		
DIV	Fresador mecânico de 3.ª		
DIV	Funileiro-latoeiro de 2.ª	21 700\$00	23 000\$00
DIV	Mecânico auto de 3.ª		
ESC	Operador de reprografia (menos de 3 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 3 anos)		
DIV	Serralheiro de 3.ª		
DIV	Soldador de 2.ª		
DIV	Telefonista (menos de 3 anos)		
ESC	Telefonista do PPCA-recepcionista (menos de 3 anos)		
DIV	Torneiro de 3.ª		

Nível VII — B:

DIV	Analista de 3.ª		
PLII	Auxiliar de posto médico		

Sector	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª Tabela (Em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1982)	2.ª Tabela (Em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1983)
AL .....	Especializado .....		
CER .....	Formador de vagonas .....		
CER .....	Forneiro .....		
PL .....	Operador de <i>charriot</i> .....	21 300\$00	22 600\$00
PL .....	Operador de destroçadeira .....		
CER .....	Operador de inst. aut. fabrico .....		
PLI .....	Operador de máquina cortina .....		
PL .....	Operador de serra de fita .....		
PL .....	Preparador de lâminas e serras .....		

Nível VII — C:

CER .....	Alimentador de barro .....		
CER .....	Amassador .....		
DIV .....	Caixeiro .....		
CER .....	Desformador de mesas .....		
CER .....	Desenformador .....		
CER .....	Encarregada .....		
CER .....	Enfornador .....		
CER .....	Escolhedor .....		
CER .....	Formador de mesas .....	20 700\$00	21 900\$00
DIV .....	Lubrificador de 2.ª .....		
CER .....	Oleiro .....		
CER .....	Operador de fornalha .....		
CER .....	Operador de postos diversos .....		
PL .....	Operador de reserva (VII) .....		
CER .....	Prensador .....		
CER .....	Preparador de enforma .....		
DIV .....	Preparador-repositor .....		
CER .....	Tirador-cortador .....		

Nível VIII:

PL .....	Ajudante de operador de prensa .....		
DIV .....	Desempenador de 3.ª .....		
DIV .....	Desenhador tirocinante do 2.º ano .....		
DIV .....	Entregador de ferramentas de 2.ª .....		
DIV .....	Funileiro-latoeiro de 3.ª .....		
PL .....	Lavador de redes e pratos .....		
DIV .....	Lubrificador de 3.ª .....		
DIV .....	Lubrificador (garagens) .....		
PL .....	Operador-carregador de vagonas .....		
PLII .....	Operador-descarregador de vagonas .....		
PL .....	Operador de lixadora-calibradora .....		
PL .....	Operador de máquinas de abrir ranhuras .....		
PL .....	Operador de máquina perfuradora .....		
PL .....	Operador de serra de portas .....	20 100\$00	21 300\$00
PL .....	Operador de serra de recortes .....		
PLII .....	Operador de silos .....		
PL .....	Operador de tratamento de águas .....		
PL .....	Preparador de laboratório .....		
DIV .....	Soldador de 3.ª .....		
DIV .....	Caixeiro-ajudante .....		
DIV .....	Contínuo .....		
DIV .....	Dactilógrafo (mais de 1 ano) .....		
CER .....	Encarregado-ajudante .....		
DIV .....	Estagiário do 2.º ano .....		
PL .....	Operador de reserva (VIII) .....		
DIV .....	Porteiro .....		
AL .....	Semiespecializado .....		
DIV .....	Telefonista (menos de 3 anos) .....		

Nível IX:

DIV .....	Abastecedor de carburantes .....		
DIV .....	Ajudante de fogueiro .....		
DIV .....	Ajudante de motorista .....		
DIV .....	Ajudante de postos diversos .....		
CER .....	Ajudante de prensador .....		
PL .....	Caixoteiro (estrados) .....		
PL .....	Classificador de placas .....		
DIV .....	Cozinheiro de 2.ª .....		
DIV .....	Desenhador tirocinante do 1.º ano .....		
PL .....	Embalador .....	19 400\$00	20 600\$00
DIV .....	Empregado de balcão .....		

Sector	Níveis, categorias e funções	Valores	
		1.ª Tabela (Em vigor de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1982)	2.ª Tabela (Em vigor de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1983)
ESC .....	Encarregada da limpeza .....		
DIV .....	Entregador de ferramenta de 3.ª .....		
DIV .....	Guarda .....		
ESC .....	Guarda nocturno .....		
PL .....	Operador auxiliar de prensa de moldes .....		
PLI .....	Operador auxiliar de silos .....		
PLI .....	Operador-descarregador de vagões .....		
DIV .....	Operador de serra circular .....		
PLII .....	Verificador .....		
<b>Nível X:</b>			
DIV .....	Cozinheiro de 3.ª .....		
DIV .....	dactilógrafo do 1.º ano .....		
DIV .....	Desenhador praticante do 2.º ano .....		
DIV .....	Electricista-ajudante do 2.º ano .....		
DIV .....	Estagiário de 1.º ano .....		
PL .....	Guarda do balneário .....		
DIV .....	Indiferenciado .....	18 600\$00	19 700\$00
DIV .....	Metalúrgico praticante do 2.º ano .....		
CER .....	Rebarbador .....		
PL .....	Servente agrícola .....		
DIV .....	Servente de cargas .....		
CC .....	Servente de construção civil .....		
PL .....	Servente de estrados .....		
<b>Nível XI:</b>			
DIV .....	Auxiliar de limpeza .....		
DIV .....	Auxiliar de serviços .....		
DIV .....	Copeiro .....		
DIV .....	Desenhador praticante do 1.º ano .....	18 000\$00	19 100\$00
DIV .....	Electricista-ajudante do 1.º ano .....		
DIV .....	Metalúrgico-praticante do 1.º ano .....		
DIV .....	Preparador de cozinha .....		
<b>Nível XII:</b>			
DIV .....	Aprendiz — A (17 anos) .....	15 200\$00	15 900\$00
CC .....	Auxiliar menor — B (16 anos) .....	14 500\$00	15 200\$00
DIV .....	Paquete — C (15 anos) .....	13 800\$00	14 500\$00

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

	1.ª tabela	2.ª tabela
I .....	5700\$00	2500\$00
II .....	4600\$00	2000\$00
III .....	3700\$00	1500\$00

## ANEXO II

### Definição das categorias profissionais

É eliminada a categoria e definição de analista de sistemas.

Pelo Sindicato do Comércio e Serviços de Santarém:

*José António Marques.*

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

*José Manuel Ferreira dos Santos.*

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

*João Louro Cardoso.*

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

*José António Marques.*

Pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos, Metalomecânicos e Minas de Portugal:

*Armando Jesus dos Santos.*

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

*Alberto Vilhena Cavaco.*

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

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*José António Marques.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*José António Marques.*

Pela FETESE em representação do:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Leandro Manuel Magro Ventura.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Graça Roquette Moraes.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*José António Marques.*

Pela FETESE em representação do:

SITESE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas:

*Leandro Manuel Magro Ventura.*

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria Hoteleira (Delegação de Santarém):

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins — SITRA:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria Hoteleira (Delegação de Leiria):

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:

*José António Marques.*

Pela Fábrica Mendes Godinho, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 14 de Setembro de 1982, a fl. 30 do livro n.º 3, com o n.º 291/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

Este contrato obriga, por um lado, todas as empresas inscritas nas associações patronais signatárias e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

### **Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos dos diplomas legais, decorridos 5 dias após a data da sua publicação.

a) A tabela salarial constante do anexo II, produz efeitos desde 1 de Julho de 1982.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de rescisão ou alteração, feito por escrito, dirigido pela parte que a pretende à outra parte.

3 — Enquanto não vigorar o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

### **Cláusula 10.ª**

**(Acesso)**

7 — Nas categorias profissionais inferiores a técnico de rádio, TV e electrónica até 2 anos, observar-

-se-ão as normas de acesso constantes dos números e alíneas anteriores, até à categoria de pré-oficial do 3.º período, inclusive.

### **Cláusula 28.ª**

**(Diuturnidades)**

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato para os encarregados, técnicos electricistas, técnicos de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos e oficiais de 1.ª serão acrescidas de uma diuturnidade de 700\$ mensais por cada 3 anos de anti-  
guidade na categoria e na entidade patronal.

4 — Os técnicos de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos que em 1 de Julho de 1982, tivessem já vencidas 4 diuturnidades na sua anterior categoria (oficial de 1.ª) perderão 2 delas, passando assim a ter unicamente 2 diuturnidades; os que tivessem já vencidas 3 diuturnidades e por igual sistema, passarão a ter uma única; os que tivessem 2 ou uma perde-las-ão.

5 — O tempo para atribuição da primeira ou nova diuturnidade para os técnicos de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos, começar-se-á a contar a partir de 1 de Julho de 1982.

### **Cláusula 29.ª**

**(Subsídio de Natal)**

4 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

## ANEXO I

### Definição de funções

**Técnico de rádio, TV e electrónica.** — É o trabalhador que detecta e repara avarias e monta na oficina ou no local de utilização, aparelhos de rádio, TV e electrónica, servindo-se de aparelhagem adequada para o efeito, interpretando esquemas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Encarregado .....	17 500\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos .....	17 100\$00
Técnico electricista e chefe de equipa ....	16 700\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	16 200\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de 2 e menos de 5 anos .....	16 200\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	14 800\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica até 2 anos .....	14 800\$00
Pré-oficial do 3. <sup>o</sup> periodo .....	13 000\$00
Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> periodo .....	11 500\$00
Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> periodo .....	9 850\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> periodo .....	8 750\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> periodo .....	8 000\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> periodo .....	5 750\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> periodo .....	5 500\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> periodo .....	5 100\$00

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

*Fernando Veríssimo Tenente,  
José Gonçalves Mendes.*

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial de Espinho:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial de Lamego:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Leiria:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor.

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Bombarral:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Pombal:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial da Guarda:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 14 de Setembro de 1982, a fl. 30 do livro n.º 3, com o n.º 290/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial

A QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, com sede na Avenida de Guerra Junqueiro, 30, 1.º,

esquerdo, em Lisboa, por si e em representação do Sindicato dos Engenheiros do Norte, com sede na Rua do Bonjardim, 284, 4.º, no Porto, acordam na revisão do AE/Quimigal, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25.º, de 8 de Julho de 1981, a qual foi obtida em conciliação e nos termos seguintes:

I

A presente revisão do AE, entra em vigor nos termos do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, produzindo a nova tabela de remunerações certas mínimas mensais, efeitos a partir de 19 de Julho de 1982, na área e com âmbito do AE que a presente revisão alterou.

II

O salário médio ponderado para a presente revisão é fixado em 22 880\$.

III

A tabela de remunerações certas mínimas mensais constante do anexo III é substituída pela seguinte:

**Grupo profissional — Quadros superiores (engenheiros)**

Categoria profissional	Tabela — Quimigal
Grau VI .....	76 900\$00
Grau V .....	66 550\$00
Grau IV .....	59 150\$00

Categoria profissional	Tabela — Quimigal
Grau III .....	51 700\$00
Grau II .....	45 100\$00
Grau I-B .....	35 750\$00

Aos engenheiros que exerçam funções de «trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção», aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C — n.º 5 — das condições de admissão, promoção e acesso, dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em «D — Integração nos graus profissionais»).

Aos engenheiros que exerçam outras funções de quadro superior de grau I-A ou I-B será aplicável o regime correspondente a essa categoria profissional.

Data de celebração, 25 de Agosto de 1982.

Pela QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Graça Roquette Morais.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Graça Roquette Morais.

Depositado em 14 de Setembro de 1982, a fl. 30 do livro n.º 3, com o n.º 292/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto  
e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros**

**Cláusula 1.ª**

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por AE, abrange, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência deste AE é de 24 meses, excepto quanto a tabelas salariais, que será de 12 meses.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se que a expressão tabelas salariais abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1982 e vigoram por 12 meses.

5 — O presente AE mantém-se em vigor, até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Cláusula 3.ª**

(Revisão)

1 — a revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total.

A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias, do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada uma contraproposta, considera-se, automaticamente, aprovada a proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5 — Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de gerência e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos, como assessores, os quais não terão direito a voto.

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede do STCP.

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião.

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar cláusulas do AE;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido,

sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedidos dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes.

b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, são automaticamente aplicáveis ao STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Obrigações do STCP e garantias dos trabalhadores)

1 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2 — Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3 — Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades do STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e actividades culturais.

4 — Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5 — Facilitar aos delegados sindicais no STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:

a) Concedendo facilidade de circulação nas instalações;

b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;

c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da estação de Francos.

6 — Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7 — Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afectem ou possam afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que o STCP presta.

8 — Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

9 — Prestar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10 — Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11 — Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, 1 exemplar do presente AE.

12 — Garantir uma inspecção anual, pela medicina do trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13 — Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e bem assim aos representantes no STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14 — Garantir, em cada sector, meios que permitam efectuar os primeiros socorros.

15 — Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-os com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processos normais.

16 — Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17 — Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18 — Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excepcionais e por acordo entre as partes.

19 — Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e o STCP.

20 — Não diminuir o vencimento ou baixar a categoria dos trabalhadores, salvo por acordo entre as partes e com prévia autorização do Ministério do Trabalho.

21 — Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços directamente relacionados com o trabalho.

22 — Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23 — Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados no período em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24 — Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem no STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respectivo sindicato.

25 — Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26 — Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho.

27 — Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos.

28 — Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejado pagar as quotas através da empresa, acompanhadas da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Obrigações do trabalhador e garantias do STCP)

1 — Fornecer ao STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE.

2 — Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste AE.

4 — Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as



demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com o STCP nomeadamente o público e as autoridades.

5 — Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6 — Proceder com justiça e sensatez em relação às infracções disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7 — Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8 — Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional e actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou do STCP.

9 — Não prejudicar, de forma culpável, os bens do STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10 — Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11 — Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12 — Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

14 — Não utilizar os bens do STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15 — Apresentar-se em serviço sempre devidamente fardado, desde que pelo STCP lhe haja sido distribuída a farda respectiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, o STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2 — Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e o STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3 — O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas esta-

ções de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excepcionais.

4 — A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efectuar será considerado tempo de trabalho.

5 — A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6 — Nos casos do número anterior, preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria; se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7 — A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8 — Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Desempenho temporário de funções de categoria superior)

Quando, por conveniência do STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos no STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes nas profissões que os admitem;
- b) Situação militar regularizada;
- c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;
- d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;
- e) Não ser reformado;
- f) Ser aprovado nos exames e testes efectuados pela medicina do trabalho e gabinete psicotécnico.

2 — O STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a 8 dias da abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências que julguem convenientes.

3 — Em princípio, não é permitido ao STCP fixar a idade máxima de admissão, podendo todavia, fazê-lo de acordo com a comissão intersindical quando o justifiquem os condicionalismos da profissão.

4 — Para os trabalhadores de escritório é exigido o curso geral dos liceus, o curso geral de comércio ou cursos equivalentes, oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior.

5 — Para os técnicos de desenho é exigido o curso técnico industrial ou equivalente que proporcione idêntica preparação em desenho, preferindo, em caso de igualdade, a especialização de desenhador.

6 — Para os quadros técnicos é exigido o grau académico superior compatível com as funções a desempenhar.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração máxima de 60 dias.

2 — Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3 — Durante o período experimental, o STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite.

4 — O período experimental conta para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados, o STCP poderá celebrar contratos a prazo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem prazo, em tudo o que lhes for aplicável.

2 — O STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que o STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de não o renovar.

4 — Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efectivo.

5 — A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respectiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efectividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de gerência a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, o STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são as constantes do anexo II e definidas no anexo III.

2 — A classificação profissional será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3 — A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre o STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4 — O enquadramento as novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correcção das definições de funções constantes do anexo deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores da profissão respectiva e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2 — Quando se verificar não existir no STCP trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos estabelecidos no número anterior, poderá o conselho de gerência, ouvidos os representantes dos trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

3 — As nomeações para lugares de chefia competem ao conselho de gerência, ouvidos os trabalhadores. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos do STCP.

4 — No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre o STCP e os trabalhadores.

5 — Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer às condições exigidas no n.º 1, deverá o conselho de gerência ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6 — Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houve lugar a destituição, o trabalha-

dor passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, não sendo aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7 — As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quanto tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8 — Sempre que se justifique a eliminação de lugares de chefia, o conselho de gerência deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Carreira dos quadros técnicos)

##### I — Níveis de responsabilidade

a) A carreira profissional dos quadros técnicos processar-se-á de acordo com 8 níveis de responsabilidade:

##### Nível I:

Técnicos licenciados.

##### Nível II:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

##### Nível III:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

##### Nível IV:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

##### Nível V:

Técnicos licenciados (mais de 3 anos).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 5 anos).

##### Nível VI:

Técnicos licenciados (mais de 1 ano).

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 2 anos).

Técnicos de serviço social (mais de 2 anos).

##### Nível VII:

Técnicos licenciados.

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos) (mais de 1 ano).

Técnicos de serviço social (mais de 1 ano).

##### Nível VIII:

Técnicos bacharéis (contabilistas e engenheiros técnicos).

Técnicos de serviço social.

b) As promoções por antiguidade, previstas na alínea anterior, serão automáticas. Porém, em qualquer caso, para que as promoções se efectivem, será exigido parecer favorável do superior hierárquico, ouvido o delegado sindical da classe e atendendo-se sempre ao nível de responsabilidades a atribuir ao técnico a promover.

##### II — Categorias de chefia

a) Os cargos de chefia deverão ser desempenhados pelos técnicos que demonstrem maior competência profissional qualidades de coordenação e relações humanas.

b) As categorias de chefia a desempenhar exclusivamente pelos quadros técnicos são as seguintes:

Director.

Subdirector.

Chefe de divisão.

Chefe de serviços.

Subchefe de serviços.

Estas categorias são enquadradas nos níveis de responsabilidade na ordem crescente dos mesmos, correspondendo a categoria de director ao nível I.

c) Os técnicos licenciados ou bacharéis desempenharão funções de chefia por nomeação do conselho de gerência.

d) Na eventualidade de cessarem as funções de chefia manterão o nível correspondente à categoria de chefia que desempenhavam, independentemente do nível que tinham aquando da nomeação para esse cargo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1 — Sempre que se justifique, deverá o STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2 — A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3 — Em caso de introdução de novas técnicas, deverá o STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4 — Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores do STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5 — Compete ao STCP estabelecer os programas e o início e a duração dos cursos de formação. Para a elaboração desses programas deverão ser ouvidos os delegados sindicais da profissão.

6 — Das decisões tomadas no termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Aprendizagem)

1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 16 anos de idade, inclusive, que pretendam ingressar em profissões relativamente às quais este AE prevê a aprendizagem.

2 — A aprendizagem terá a duração máxima de 3 anos.

3 — O STCP, só ou com a colaboração de outras entidades, deverá promover a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — Quando não existam os referidos centros, serão os chefes os responsáveis pela vigilância da conduta e preparação profissional dos aprendizes.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores habilitados com os cursos das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado ou dos centros de formação profissional acelerada.

6 — O aprendiz que conclua qualquer dos cursos referidos no número anterior será imediatamente promovido a pré-oficial.

7 — O número de aprendizes não poderá exceder 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

8 — Independentemente do tempo de aprendizagem, serão promovidos a pré-oficiais os aprendizes que completem 18 anos de idade.

9 — É aplicável aos aprendizes o regime de inspecção médica anual prevista neste AE.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem em profissões afins prestado no STCP conta para efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

2 — Cessando o contrato, ao aprendiz será passada uma declaração do tempo de aprendizagem que possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Pré-oficiais)

1 — Só poderá haver pré-oficiais nas profissões oficiais.

2 — A existência de pré-oficiais pressupõe a de oficiais da mesma profissão.

3 — O pré-oficialato terá a duração de 3 anos.

4 — Os pré-oficiais que obtenham o diploma do curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de 1 ano.

5 — Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de 1 ano na categoria.

6 — Os pré-oficiais destacados para o trabalho de turnos serão imediatamente promovidos a oficiais.

7 — O número de pré-oficiais não poderá exceder 25 % do total de trabalhadores da respectiva profissão.

8 — É aplicável ao pré-oficialato o disposto nos n.ºs 4 e 9 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Estagiários e tirocinantes)

1 — Os estagiários serão promovidos logo que completem 1 ano naquela situação.

2 — O tirocínio dos desenhadores será efectuado em 2 períodos de 2 anos.

3 — O número de estagiários e tirocinantes não poderá exceder 25 % do total de trabalhadores das respectivas categorias.

4 — Os estagiários de caixa ingressarão na classe B da sua respectiva categoria logo que destacados para o serviço de turnos, sem prejuízo da sua promoção normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Acesso a níveis superiores)

1 — Os trabalhadores do STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, poderão a seu pedido, ingressar em categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão, após 6 meses de estágio e parecer favorável em exame psicotécnico.

2 — Quanto aos quadros técnicos, além das condições referidas no número anterior, terá de haver parecer favorável de hierarquia, o qual terá que ser fundamentado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

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

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova

oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3 — O STCP poderá solicitar às Direcções dos estabelecimentos de ensino, informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical, sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), b) e c) desta cláusula.

4 — Para efeitos de organização das dispensas previstas no n.º 1, e só para esse casos, o trabalhador-estudante terá que apresentar no serviço de pessoal, no início de cada ano escolar o respectivo horário.

5 — O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação e, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6 — O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quanto não tiver aproveitamento, definido nos termos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

7 — Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam directamente imputáveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

1 — A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) Médico do trabalho;
- b) Assistentes sociais;
- c) Representante do serviço do pessoal;
- d) Chefe de serviço do trabalhador;
- e) Delegado sindical do sector.

2 — Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções, será permitido exercer outra actividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades do STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3 — Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnem condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que com os pareceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará, por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão as provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

e) Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de gerência.

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Concursos)

1 — O STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo um designado pela comissão intersindical, que poderá ser assistido por um representante do sindicato na qualidade de observador.

2 — O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4 — Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão factores de preferência a antiguidade na categoria no STCP e a antiguidade no STPC pela ordem indicada.

5 — Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6 — Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efectuados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Mudança de profissão)

1 — As mudanças de profissão dependerão das disponibilidades e ser-lhes-á aplicável o regime estabelecido para os concursos e exames.

2 — Salvo caso de interesse excepcional do STPC, aos trabalhadores será vedado mudar de uma para outra profissão antes de na primeira completarem 2 anos de permanência.

3 — Não manifestando interesse contrário, os auxiliares deverão ficar adstritos a serviços específicos

de uma única profissão, com vista à aquisição de preparação profissional para futuros concursos internos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3 — Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pelo STCP sendo enviadas cópias aos respectivos sindicatos para conhecimento e verificação do exacto cumprimento do AE e da lei.

4 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores do tráfego, este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos entre as 18 e as 22 horas e 30 minutos. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime, e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado, e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

5 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 8 horas. Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 40 horas.

6 — Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma a que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7 — Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas, no acto de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma a que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8 — Para os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento, terão 15 minutos por dia, para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9 — O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela anexa, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo  $N$  o número de horas de trabalho semanais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção. O requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mante-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificarem.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1 — No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2 — Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3 — A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4 — Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5 — Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, quando excedida a tolerância mensal, qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7 — Quando se verificarem mais de quatro atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em fracções mínimas de 15 minutos, arredondado para o múltiplo mais próximo.

2 — O STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3 — O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 240 por ano.

4 — Os trabalhadores directamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo o STCP assegurar a substituição.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respectiva.

6 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

- a) 50 % nos dias normais;
- b) 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea b), não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

#### Cláusula 30.ª

##### (Trabalho nocturno)

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho nocturno.

3 — Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitarem e o justifiquem serão dispensados do trabalho nocturno.

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

#### Cláusula 31.ª

##### (Descanso semanal e complementar)

1 — Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

3 — Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhos, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4 — Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso de forem dando.

5 — As vagas referidas no ponto anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6 — Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar, este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7 — Sempre que possível, o STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho, num dos 3 dias imediatos.

9 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10 — Aos trabalhadores não efectivos na escala, será sempre dada a possibilidade de não prestarem actividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

#### Cláusula 32.ª

##### (Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de Dezembro.

5 — A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ficando no entanto em relação aos trabalhadores mencionados no

número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6 — Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7 — Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, excepto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8 — Sem prejuízo dos n.ºs 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, deverá sempre que possível, ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9 — Feita a marcação das férias, se o STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10 — A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11 — Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12 — Terão direito a acumular as férias de 2 ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo do STCP.

13 — No início das férias, o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias de férias e solicite o seu pagamento.

14 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise o STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17 — Não se verificando o aviso, nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento corres-

pondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

18 — No ano de regresso do serviço militar terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19 — No ano da cessação do contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respectivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22 — No caso de o STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Disposições especiais para o pessoal do movimento)

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos em 24 grupos;
- b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidir com um feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;
- c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de Verão e de Inverno;
- d) Em cada categoria, a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;
- e) A transferência de grupo só será autorizada por troca, e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;
- f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;
- g) Nos anos bissextos, o grupo de férias que inclua o dia 28 de Fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;
- h) Por mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.



§ único. A cláusula anterior, com a excepção dos n.ºs 5, 6, 7, e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

Além dos feriados obrigatórios, são também observados: a terça-feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de Junho).

2 — Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do Ministério do Trabalho.

3 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 200 %.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de gerência.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — Os atrasos que excedem a tolerância de ponto serão adicionados em fracções de 30 minutos para determinação de faltas.

3 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou,

caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio, fornecido pelo STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
1 — Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros, filhos ou enteados, noras e genros, adoptantes ou adoptados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2 — Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (2.º matrimónio), cônjuges de netos, irmãos e cunhados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito
Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3 — 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes.	Certidão de casamento.
4 — 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.	Certidão de nascimento.
5 — Doença.	Boletim de baixa dos serviços médico-sociais. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa dos SMS.
6 — Acidente de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7 — Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência de prestação de socorros.
8 — Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9 — Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.
10 — Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tracção eléctrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11 — Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efectuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pelos SMS ou pelo STCP.
12 — 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.

- 13 — Exercício de funções de bombeiro voluntário. Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
- 14 — Exercício de funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical. Ofício do sindicato.
- 15 — Autorização pelo STCP nas condições expressamente definidas. Documento autenticado pelo chefe de serviço respectivo.
- 16 — Dia de aniversário do trabalhador.
- 17 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 62.ª

1 — a) Os períodos de falta indicados no quadro 1 e 2, são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte.

1 — b) Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador que apresentar a respectiva prova.

2 — Se o aniversário for a 29 de Fevereiro, nos anos comuns tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de Março.

3 — As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afectar quaisquer outros direitos resultantes da efectiva prestação de serviço.

4 — Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

#### Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas como inobservância do estabelecido neste AE.

2 — As faltas injustificadas não contam para efeito da antiguidade.

3 — Nos casos em que as faltas determinam perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta; até ao limite de 50% do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

#### Cláusula 39.ª

(Abandono do lugar)

1 — Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á

endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos de ausência.

2 — Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.ª

(Retribuição)

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo II.

2 — Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais, correspondentes a 1 mês.

4 — O vencimento é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (VM)} \times 12}{\text{Duração semanal do trabalho} \times 52}$$

#### Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 5 anos .....	750\$00
Mais de 10 anos .....	1 500\$00
Mais de 15 anos .....	2 250\$00
Mais de 20 anos .....	3 000\$00
Mais de 25 anos .....	3 750\$00

#### Cláusula 42.ª

(Data, documento e local de pagamento)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2 — Aos trabalhadores deverá ser entregue, no acto de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pelo STCP.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro, receberão mensalmente um abono para falhas, no valor de 1500\$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece.

- a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono.
- b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respectivos um abono de 25 % sobre o vencimento, com referência ao tempo trabalhado.

2 — O motorista quando na condição de veículos em serviço de agente único não pode ser responsável por:

- a) Passageiros sem cobrança;
- b) Passageiros além da zona;
- c) Passes viciados;
- d) Módulos viciados;
- e) No caso de acidente derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução, não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, enquanto ajuramentados, a subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal ou à importância proporcional ao tempo efectuado nesse regime.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão nos quadros do STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4 — Tem direito ao subsídio de natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

5 — A empresa adiantará o subsídio de natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

6 — O pagamento do subsídio referido no n.º 4 e o adiantamento do subsídio referido no n.º 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa concederá, à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo, um subsídio de 15 000\$.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios, serão assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Faltar 90 dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de médico do STCP, obrigando-se o STCP a garantir à trabalhadora a actualização do vencimento no período referido;
- c) Interromper diariamente o trabalho, durante 1 ano, por 2 períodos de 30 minutos, para aleitação dos filhos, ou, se o preferir, acumular os 2 períodos e utilizá-los no início ou no final do trabalho;
- d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou, em caso de recurso sistemático a este benefício, e se o STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;
- e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, se assim o requererem, ou em alternativa, com a concordância da empresa, trabalharem a tempo parcial por igual período;

- f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;
- g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença, a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até ao final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após o parto;
- h) Gosar 60 dias de licença, sem perda de retribuição, no caso de adoptarem crianças com idade inferior a 3 anos, a contar do período da adopção, que se considera iniciada na data em que a criança é entregue pelas entidades competentes à adoptante.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, é vedado à mulher o exercício da actividade de profissional antes das 8 horas e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

3 — Sem prejuízo dos limites estabelecidos na lei, podem as mulheres exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, em igualdade de circunstâncias com qualquer trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Assistência à 1.<sup>a</sup> infância)

1 — A empresa obriga-se a encetar estudos com vista à criação de uma creche e jardim infantil para os filhos e equiparados até aos 6 anos inclusive, de todos os trabalhadores ao serviço da empresa em regime permanente ou eventual.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 o conselho de gerência do STCP compromete-se a criar um grupo de trabalho paritário constituído por 6 membros, os quais serão nomeados no prazo máximo de 10 dias após a assinatura do presente AE, cabendo aos sindicatos a nomeação dos seus representantes.

3 — O grupo de trabalho referido no número anterior deverá apresentar ao conselho de gerência do STCP as conclusões do seu trabalho, no prazo máximo de 90 dias após a sua nomeação, devendo o conselho de gerência do STCP comunicar aos sindicatos outorgantes, no prazo máximo de 30 dias, a sua decisão, tomada com base naquelas conclusões, quanto à criação e condições de funcionamento da creche e jardim infantil.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado com o menor de idade inferior a 18 anos, se for desconhecido o paradeiro do seu representante legal.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, quando para tal se encontre devidamente autorizado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Condições especiais do trabalho de menores)

1 — É vedado ao STCP utilizar os menores de 18 anos nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento de jovens.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, e salvo acordo entre as partes, é vedado aos trabalhadores referidos no número anterior o exercício de actividade profissional antes das 8 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Cessão do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:

- a) Subsídio de natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessão;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respectivo subsídio no ano da cessão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito ao STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coação da outra parte.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de o STCP o receber e ambos o reconheçam;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pelo STCP com justa causa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

2 — Poderão nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções do STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respectiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;
- c) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão dolosa de interesses do STCP;
- f) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa)

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:

- a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador, ou da sua honra ou dignidade;
- e) Conduta intencional do STCP, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a

uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou fracções, mas nunca inferior a 12 meses.

3 — Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4 — Para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2 — O duplicado, depois de assinado pelo STCP, será devolvido ao trabalhador.

3 — No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Rescisão com justa causa por parte do STCP)

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

2 — A existência de justa causa de despedimento por parte do STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 56.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 3.

5 — O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6 — Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida do n.º 1.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### (Despedimentos abusivos)

1 — Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

- a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções de prevenção, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d) ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respectiva candidatura.

3 — Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento do STCP.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### (Consequência dos despedimentos abusivos)

1 — O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 3.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### (Devolução ao STCP de pertences seus)

1 — Nos casos de cessação de contrato, o STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences do STCP, de que o trabalhador seja depositário.

2 — No caso de cessação de contrato, por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efectue a entrega dos passes dos

familiares que percam o direito à sua utilização, poderá o STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infracção.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### (Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis, lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Assistência na doença)

1 — O STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, ao fim de 360 dias será a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos do STCP para anulação ou continuação desse benefício;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;
- c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2 — A indemnização atribuída pelo tribunal do trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento

a conceder pelo STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — O STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1,5 \times N}{100} \times V$$

sendo *N* o número dos anos de antiguidade do trabalhador no STCP e *V* o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a *V*.

2 — O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de Maio de 1975.

3 — O STCP actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser efectuadas pela caixa de previdência e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4 — A soma do complemento atribuído pelo STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 30 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Abono de família)

O STCP obriga-se a adiantar o abono de família desde que o trabalhador o autorize a levantá-lo directamente na caixa de previdência.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Higiene e segurança)

1 — O STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>.

2 — O STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3 — As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4 — Os trabalhadores que, por razão das funções que lhes estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que o STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de protecção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5 — A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respectiva composição:

- a) Representante da gerência;
- b) 2 representantes do serviço de segurança;
- c) Assistente social;
- d) Delegado de segurança do sector.

6 — Os elementos da comissão colaborarão activa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração os trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7 — Compete à comissão:

- a) Transmitir ao STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
- b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
- d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
- e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais, dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;
- g) Colaborar com os serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;
- h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8 — Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9 — A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10 — Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

11 — Nos 90 dias seguintes à publicação do AE os seus signatários elaborarão um regulamento de higiene e segurança na empresa que fará parte integrante deste AE.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Serviço de bar e refeitório)

1 — O STCP obriga-se a manter sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar.

2 — Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo no STCP têm direito a:

- a) Pequeno-almoço gratuito ou uma senha *ticket* restaurante por cada dia em que há prestação de trabalho, que possa ser trocada nos bares do STCP durante o horário de funcionamento dos mesmos. Os bares estão abertos antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço no STCP, encerrando nas 2 horas seguintes, excepto para o pessoal do movimento, uma vez que este só os pode utilizar fora do seu horário de trabalho;
- b) Tomar gratuitamente uma refeição nos refeitórios do STCP ou receber uma senha *ticket* restaurante por cada dia em que haja trabalho prestado que lhe permita almoçar fora dos mesmos.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição correspondente a cada dia em que haja prestação de trabalho.

4 — Os valores referidos nesta cláusula serão estabelecidos por acordo e constarão de regulamento interno.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

- a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia da chegada, ambos inclusive;
- b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I:

Portugal — 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 250\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do Globo — 1 000\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II:

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor

de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Barbearia)

O STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário:

- a) Até às 18 horas para o pessoal do movimento;
- b) Das 18 às 20 horas para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Transportes)

1 — A pedido dos trabalhadores, no activo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos, passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores no activo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para:

- a) Filhos maiores de 18 e menores de 22 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau médio;
- b) Filhos maiores de 18 e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau superior.

3 — Os pensionistas, viúvos de trabalhadores do STCP, têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4 — Aos trabalhadores reformados e seus familiares, bem como aos pensionistas poderá o STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detectadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorrecções que o justifiquem.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Actividade sindical no STCP)

1 — O STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a actividade sindical.

2 — Independentemente das reuniões que efectue com a mesa coordenadora, o STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3 — A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais no STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.



4 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical no STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5 — Dado que o STCP está dividido em sectores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objecto de acordo prévio entre o STCP e os trabalhadores.

6 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respectivo sindicato.

7 — Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto, far-se-á representar por elementos da actividade profissional sobre que tenha de se pronunciar, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Quotização sindical)

O STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Revogação de disposições anteriores)

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Trabalhadores qualificados)

1 — Será de 20 % a percentagem mínima de trabalhadores que deverão ascender à classe A.

2 — O critério para designação dos trabalhadores que ascenderão à classe A será objecto de regulamento interno a elaborar de acordo com as organizações dos trabalhadores e sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Disposições transitórias)

1 — A empresa compromete-se a apresentar um projecto de regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 11, enviando-o a todos os sindicatos outorgantes.

2 — Juntamente com o projecto previsto no número anterior, será enviado a todos os sindicatos outorgantes um projecto de regulamento para o seguro criado no n.º 26 da cláusula 5.<sup>a</sup> deste AE.

3 — A discussão destes projectos deverá iniciar-se no prazo de 15 dias após o seu envio aos sindicatos.

4 — O novo seguro previsto no n.º 26 da cláusula 5.<sup>a</sup> entrará em vigor após a aprovação do respectivo regulamento.

5 — Em referência ao disposto no n.º 4 da cláusula 65.<sup>a</sup> a empresa assegurará na próxima revisão deste AE um aumento de 20 % para o limite aí estabelecido.

6 — Nos 30 dias após a assinatura do AE, a empresa reunirá com os sindicatos outorgantes para regulamentar a atribuição do direito previsto na cláusula 37.<sup>a</sup>, 1.17. Desde já se garante que será permitido acumular no 1.º ou 2.º trimestre subsequentes à respectiva regulamentação os dias não gozados em virtude da eventual falta desse regulamentação. O referido regulamento preverá apenas a percentagem de trabalhadores que simultaneamente pode vir a utilizar este dia e a forma e tempo de comunicação.

7 — A matéria respeitante ao trabalho por turnos será objecto de estudo por uma comissão *ad hoc* constituída por representantes dos sindicatos outorgantes e do conselho de gerência. Esta comissão, que será criada no prazo de 30 dias após a publicação do presente AE, deverá ver as suas conclusões consagradas em regulamento emergente deste contrato.

8 — Para estudo das condições de reforma dos trabalhadores abrangidos por este AE, criar-se-á no prazo de 60 dias após a publicação, uma comissão constituída por representantes do conselho de gerência e das organizações dos trabalhadores, na qual se solicitará a intervenção de representantes do Ministério da Tutela e do Ministério dos Assuntos Sociais.

9 — No prazo de 60 dias a seguir à data da entrada em vigor deste AE, as partes iniciam as negociações de um novo enquadramento, tendo como base de discussão o AE em vigor e as propostas já apresentadas.

a) O enquadramento que vier a ser acordado entrará em vigor 3 meses após a data de publicação deste AE.

b) As categorias criadas nesta negociação serão enquadradas nos termos do n.º 1 e sem prejuízo do disposto no n.º 2, terão direito, desde a data de produção de efeitos da tabela salarial, aos vencimentos acordados para o respectivo grau, desde que os trabalhadores venham exercendo efectivamente as respectivas funções.

c) As novas definições de funções ou alteração às actuais serão negociadas conjuntamente com os enquadramentos, tendo como base de discussão o presente AE e as propostas e contraproposta.

d) A adenda proposta pelo Sindicato dos Técnicos do Serviço Social, será discutida juntamente com o enquadramento aqui previsto.

Tabela salarial — I

Graus	Remunerações
I .....	33 500\$00
II .....	30 000\$00

Cargos	Remunerações
III .....	26 500\$00
IV .....	24 000\$00
V .....	22 500\$00
VI .....	21 000\$00
VII .....	20 000\$00
VIII .....	19 200\$00
IX:	
A .....	18 580\$00
B .....	18 330\$00
X:	
A .....	17 900\$00
B .....	17 650\$00
XI:	
A .....	17 350\$00
B .....	17 100\$00
XII — A .....	16 600\$00
Aprendizes:	
3.º ano .....	7 850\$00
2.º ano .....	7 250\$00
1.º ano .....	6 650\$00

**Tabela salarial — II**

Níveis	Remunerações
1 .....	70 000\$00
2 .....	61 000\$00
3 .....	55 000\$00
4 .....	49 000\$00
5 .....	43 000\$00
6 .....	37 000\$00
7 .....	32 000\$00
8 .....	27 000\$00

1 — A todos os trabalhadores é garantido um aumento mínimo de 20 %.

2 — Os trabalhadores do grupo IX terão um aumento de 200\$ em relação aos vencimentos da tabela nos 2 últimos meses de vigência do presente AE.

Pelo Conselho de Gerência do STCP:

(Assinatura ilegível.)  
António Ricardo Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Nogueira Soares Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos Trabalhadores Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Pessoal do STCP:

Francisco Monteiro Soares.  
António Francisco Teixeira Guedes.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José Nogueira Soares Ferreira.

Pelos Sindicatos dos Quadros:

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

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

Porto e sede da FESINTES, 9 de Agosto de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Setembro de 1982, a fl. 31 do livro n.º 3, com o n.º 295/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre os CTT — Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal e o Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente AE obriga por um lado, a Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

### Cláusula 2.ª

(Vigência)

A vigência do presente AE será de 12 meses, podendo ser denunciado 10 meses depois da sua publicação, salvo se por lei for permitida menor duração.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Remunerações mínimas mensais)

As cláusulas mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas nas tabelas constantes dos anexos I e II, ao presente acordo, que dele fazem parte integrante.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

O valor de cada diuturnidade é de 1000\$.

Lisboa, 24 de Agosto de 1982.

Pela Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações — CCT (SINTEL):

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Pelo Sindicato Nacional dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros e em representação de:

Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato Nacional de Quadros Técnicos da Empresa;  
Sindicato Nacional dos Psicólogos.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Fernando da Cruz dos Santos Cunha.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Fernando da Cruz dos Santos Cunha.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

José André Ribeiro.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Remunerações
A .....	12 850\$00
B .....	14 100\$00
C .....	16 750\$00
D .....	18 900\$00
E .....	19 900\$00
F .....	21 000\$00
G .....	22 850\$00
H .....	24 650\$00
I .....	27 250\$00
I' .....	28 800\$00
J .....	30 550\$00
K .....	34 650\$00
L .....	38 900\$00
M .....	44 250\$00
N .....	50 200\$00
N' .....	54 950\$00
O .....	59 200\$00
O' .....	66 250\$00
P .....	66 250\$00
Q .....	71 450\$00
R .....	75 950\$00
S .....	85 050\$00

### ANEXO 2

#### Tabela de remunerações mínimas mensais de cargos de direcção e chefia

Níveis	Categorias	Remunerações
1	Chefia de 1.º nível .....	28 950\$00
2	Chefe de secção de 2.ª e equiparados ...	31 450\$00
3	Chefe de secção de 1.ª e equiparados ...	35 850\$00
4	Chefe de subrepartição e equiparados ...	42 200\$00
5	Chefe de repartição e equiparados .....	50 200\$00
6	Chefe de divisão e equiparados .....	59 200\$00
7	Subdirector de serviços .....	66 250\$00
8	Director de serviços .....	71 450\$00
9	Director .....	75 950\$00

Depositado em 20 de Setembro de 1982, a fl. 31, do livro n.º 3, com o n.º 294/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre os TLP — Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto e o Sind. dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial

A Empresa Pública Telefones de Lisboa e Porto (TLP) e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço acordam em substituir, pelo

presente, o acordo de empresa salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1981.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Área e âmbito)

1 — Este acordo de empresa (adiante designado por AE ou acordo) obriga, por um lado, a Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto (adiante referida por TLP ou empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham substituir, qualquer que seja o local onde exerçam as suas funções.

2 — O presente acordo e os seus anexos constituem um todo orgânico a cujo cumprimento integral ambas as partes se vinculam.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — A vigência do presente acordo é de 12 meses, podendo ser denunciada 10 meses depois da sua publicação, salvo se por lei for permitido que o seja antes.

2 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão apresentado por escrito e acompanhado de proposta escrita e fundamentada nos termos da lei relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Remunerações mínimas mensais)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas nas tabelas anexas ao presente acordo, que dele fazem parte integrante.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

Altera-se para 1000\$ o valor de cada diuturnidade prevista na cláusula 77.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, e fixado no ACT salarial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1980.

## ANEXOS

### Tabela de remunerações mínimas mensais

#### a) Tabela para os grupos profissionais:

A .....	16 750\$00
B .....	18 150\$00
C .....	19 400\$00
D .....	20 900\$00
D' .....	21 350\$00
E .....	22 250\$00
E' .....	22 700\$00
F .....	23 650\$00
F' .....	24 100\$00
G .....	24 700\$00
H .....	25 900\$00

I .....	26 750\$00
J .....	27 750\$00
K .....	28 500\$00
L .....	29 300\$00
L' .....	30 500\$00
M .....	31 350\$00
N .....	33 700\$00
N' .....	34 600\$00
O .....	34 900\$00
P .....	36 650\$00
Q .....	38 900\$00
R .....	42 200\$00
R' .....	44 250\$00
S .....	50 200\$00
S' .....	54 950\$00
T .....	59 200\$00
T' .....	66 250\$00
U .....	66 250\$00
V .....	71 450\$00
X .....	75 950\$00
Y .....	85 050\$00

#### b) Tabela para os cargos de direcção e chefia:

3 .....	38 900\$00
4 .....	42 200\$00
5 .....	50 200\$00
6 .....	59 200\$00
7 .....	66 250\$00
8 .....	71 450\$00
9 .....	75 950\$00

Lisboa, 1 de Setembro de 1982.

Pela empresa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinatura ilegível.)  
Victor Manuel Sacramento.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)  
Manuel António da Silva Nunes.  
Francisco Antunes Gomes Ferreira.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Francisco Correia Nunes.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Miguel Leal de Sá Martins.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros em representação de:

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato Nacional dos Economistas;  
Sindicato Nacional dos Psicólogos;  
Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos da Empresa;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação das Comunicações e Telecomunicações, em representação do Sindicato dos Construtores Cívicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa e Offícios Correlativos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e em representação da FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Graça Roquette Morais.

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa o seguinte sindicato:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços.

É nosso filiado.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 1 de Setembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

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

Porto e sede da FESINTES, 27 de Agosto de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Setembro de 1982, a fl. 31 do livro n.º 3, com o n.º 293182, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 72.ª do ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, foi constituída pelas respectivas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das empresas:

Dr. Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves.  
António de Figueiredo Dias Teixeira.  
José João Martins Gameiro.

Em representação das associações sindicais:

Ernesto da Costa Mendes Varino.  
Sílvio de Jesus Marques.  
Diamantino Barata Nunes.

**CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras (rectificação)**

Por ter sido publicada com algumas inexactidões, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede às necessárias correcções.

Assim:

Cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 3, onde se lê «no n.º 2», deve ler-se «no n.º 2, anterior».

Cláusula 61.<sup>a</sup>, n.º 6, onde se lê «não será uma inferior» deve ler-se «não será nunca inferior».

**ANEXO III**

**Definição de funções**

Fotógrafo, litógrafo cromista, onde se lê «filtros adequados» deve ler-se «filtros adequados».

**ANEXO IV**

**Condições específicas/carreiras profissionais**

Capítulo II — Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância. Estágio e acesso.

3 — Onde se lê «funções de recepção» deve ler-se «funções na recepção».

**ANEXO V**

**Tabela salarial  
e enquadramentos por grupos salariais**

Enquadramentos por grupos salariais.

Grupo III, onde se lê «rebocador de litografia» deve ler-se «retocador de litografia».

Grupo V, onde se lê «etagiário do 2.º ano» deve ler-se «estagiário gráfico do 2.º ano».

Grupo VIII, onde se lê «operador metalúrgico não especializado» deve ler-se «operário metalúrgico não especializado».

Na parte final do texto que contém a indicação das partes outorgantes, onde se lê:

«Pela Agência EFE, SA:  
(Assinatura ilegível)»

«Pela Agência France — Presse:  
(Assinatura ilegível)»

«Pela Agência de Imprensa Novosti:  
(Assinatura ilegível)»

«Pela Reuter Portuguesa, L.da:  
(Assinatura ilegível)»

deve ler-se:

«Pela Agência EFE, SA:»

«Pela Agência France — Presse:»

«Pela Agência de Imprensa Novosti:  
(Assinatura ilegível)»

«Pela Reuter Portuguesa, L.da

**ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a FE-TESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras (rectificação).**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, a convenção mencionada em epígrafe a seguir se procede à necessária correcção.

Assim:

Cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 2, onde se lê «a partir de 1 de Julho de 1982» deve ler-se «a partir de 1 de Junho de 1982».