

Boletim do Trabalho e Emprego

32

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

1.ª SÉRIE

Preço 8500

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 47	N.º 32	P. 2321 - 2352	29-AGOSTO-1980
-----------------	--------	---------	--------	----------------	----------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Autorização de laboração contínua para a firma Finicisa -- Fibras Sintéticas, S. A. R. L. 2323
- Constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da pesca industrial não associada do distrito de Setúbal 2323

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a imprensa -- Aplicação à Região Autónoma dos Açores 2324
- PRT para o sector têxtil -- Despacho de deferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida 2324
- PRT para o sector têxtil -- Despacho de indeferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida 2325

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Ancave -- Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros 2325
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Similares e outros e respectiva alteração salarial 2326
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção (APICC) e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços -- Fetese e outra para a ind. de cerâmica de barro vermelho 2327

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção -- APICC e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços -- Fetese e outro 2327
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras e Granitos do Norte e a Feder. dos Sind. da Construção Civil e Madeiras -- Alteração salarial 2329
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e algumas empresas e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Chapelaria -- Alteração salarial 2330

— Acordo de adesão entre a Petrogal e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul ao ACT para aquela empresa	Pag. 2330
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outros e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros	2331
— Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes ao CCT para o comércio de carnes do norte	2347
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial	2347
— Acordo de adesão entre a Petroquímica e Gaz de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química — Sindeq. ao ACT daquela empresa	2349
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção (APICC) e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços	2350
— ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e os Sind. representativos dos seus trabalhadores — Deliberação da comissão paritária	2351

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização de laboração contínua para a firma Finicisa — Fibras Sintéticas, S. A. R. L.

Despacho

A firma Finicisa — Fibras Sintéticas, S. A. R. L., com sede e estabelecimento fabril na Quinta de S. Vicente, em Portalegre, dedicando-se ao fabrico de fibra poliéster, requereu autorização para laborar continuamente por ser a forma que por razões de ordem técnica torna rentável a sua produção, com vista a abastecer o mercado interno e reduzir a importação.

A PRT para o sector prevê, de resto, o regime de laboração contínua.

Considerando, por um lado, que o regime de trabalho pretendido irá contribuir para a absorção da mão-de-obra e que, por outro lado, irá proporcionar a

utilização mais racional do seu equipamento, contribuindo assim para a redução dos custos da produção:

Nestes termos é autorizada ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma Finicisa — Fibras Sintéticas, S. A. R. L., a laborar continuamente nas secções onde tal se mostre necessário.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 21 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, *Ricardo Manuel Simões Bayão Horta*.

Constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da pesca industrial não associada do dist. de Setúbal

Em devido tempo, o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa (Delegação de Setúbal) e o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Setúbal apresentaram aos armadores do distrito de Setúbal que se dedicam à pesca industrial não associada uma proposta de celebração de convenção colectiva de trabalho.

Considerando que as entidades patronais não apresentaram contraproposta, tendo os sindicatos interessados solicitado aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, nos termos da legislação aplicável, a realização da tentativa de conciliação que, levada a efeito, não logrou obter qualquer resultado;

Considerando a falta de acordo entre as partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem, o que levou à criação de uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação;

Considerando a inexistência de associação representativa do sector de actividade em causa no distrito de Setúbal;

Determino, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos

estudos preparatórios de uma PRT para o sector da pesca industrial não associada, abrangendo os proprietários de embarcações registadas ou matriculadas nas Capitánias dos Portos de Setúbal, Sines e Sesimbra que se dediquem àquela actividade e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa (Delegação de Setúbal) e o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Setúbal ou que, não o sendo, neles se possam filiar, com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Dois assessores em representação dos sindicatos;

Dois assessores em representação das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 28 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a imprensa — Aplicação à Região Autónoma dos Açores

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, foi publicada uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector da imprensa cujo n.º 2 da base I dispõe que a aplicação da citada portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, havendo parecer favorável do Governo da Região Autónoma dos Açores, determino o seguinte:

1 — A portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1979, abrangendo, por um lado, as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos par-

ques gráficos e as agências noticiosas e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III do contrato colectivo para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* da mesma data, é tornada aplicável, na Região Autónoma dos Açores, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no n.º 1 da base I da mesma portaria.

2 — As tabelas salariais tornadas aplicáveis pelo presente despacho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministério do Trabalho, 27 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PRT para o sector têxtil — Despacho de deferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida

O n.º 1 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, permite que as entidades patronais que exerçam a actividade de fabricação de vestuário por medida, com excepção do confeccionado em pele, e que tenham ao seu serviço trabalhadores em número não superior a cinco sejam, a seu pedido, isentas do acréscimo de remunerações mínimas sempre que aquele se revele incomportável.

Prevalecendo-se dessa faculdade, um conjunto de entidades patronais requereu a isenção do acréscimo de remunerações mínimas. A instrução e apreciação dos pedidos foi realizada por comissão tripartida que funcionou junto da Delegação da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho no Porto, de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da base IV citada.

Nestes termos:

Considerando os pareceres favoráveis das comissões tripartidas que apreciaram os respectivos requerimentos:

Determino, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, citada, o seguinte:

1 — São isentas do cumprimento do acréscimo das remunerações mínimas resultantes da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, as entidades patronais:

Carolina & Alzira, L.ª — Porto;

Maria Amélia da Silva Santos Coimbra — Porto.

2 — Nos termos do disposto no n.º 5 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, citada, as entidades patronais isentas por força do número anterior, e nele referidas, ficam obrigadas ao cumprimento das remunerações mínimas constantes da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, ainda que tenham sido delas isentas.

3 — As entidades patronais isentas por força do n.º 1, e nela referidas, estão ainda obrigadas, desde 1 de Outubro de 1979, ao cumprimento das remunerações mínimas garantidas fixadas no Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de Novembro, para os trabalhadores dos sectores da agricultura, pecuária e silvicultura, nos termos e por força do disposto no artigo 1.º, conjugado com o disposto no artigo 6.º, ambos do decreto-lei citado.

Ministério do Trabalho, 28 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PRT para o sector têxtil — Despacho de indeferimento do pedido de isenção do acréscimo de remunerações mínimas de empresas de vestuário por medida

O n.º 1 da base IV da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, permite que as entidades patronais que exerçam a actividade de fabricação de vestuário por medida, com excepção do confeccionado em pele, e que tenham ao seu serviço trabalhadores em número não superior a cinco sejam, a seu pedido, isentas do acréscimo de remunerações mínimas sempre que aquele se revele incomportável.

Prevalecendo-se dessa faculdade, um conjunto de entidades patronais requereu a isenção do acréscimo de remunerações mínimas. A instrução e apreciação dos pedidos foi realizada por comissão tripartida que funcionou junto da Delegação da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho no Porto, de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da base IV citada.

Nestes termos:

Considerando os pareceres das comissões tripartidas que apreciaram os respectivos requerimentos;

Considerando a indispensabilidade de aplicação de critérios uniformes na decisão final sobre as várias situações apreciadas:

Determino, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da base IV da citada portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, o seguinte:

São indeferidos os pedidos de isenção apresentados pelas entidades patronais seguintes:

Guilherme Conceição Guerra Ramos, L.^{da} — Porto;

Júlio da Costa Moura — Porto;

Maria Dias Soares — Matosinhos;

Maria José Moutinho, L.^{da} — Porto.

Ministério do Trabalho, 28 de Agosto de 1980. —
O Secretário de Estado do Trabalho. *José Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, foi publicado um contrato colectivo de trabalho entre a Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras associações sindicais.

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

Considerando a conveniência de promover a uniformização das condições de trabalho vigentes no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, ponderadas as oposições deduzidas:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras associações sindicais são tor-

nadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais que, na área da convenção, exerçam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização, não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço representados ou não pelas associações sindicais subscritoras, cujas funções correspondam às das profissões nela previstas, bem como às relações de trabalho entre trabalhadores não representados por aquelas associações sindicais, cujas funções correspondam às das profissões previstas na convenção ao serviço de entidades patronais já por ela abrangidas.

2 — A citada convenção é também tornada aplicável nos distritos de Coimbra, Guarda e Viseu às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, prosseguindo a actividade regulada, filiadas ou não na associação patronal outorgante, que tenham ao seu serviço trabalhadores em carnes cujas funções correspondam às das profissões de encarregado de ma-

nutenção, matador-manipulador, pendurador, praticante e trabalhador de apanha.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios da Agricultura e Pescas, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 25 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Francisco Manuel Durão Lino*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Jose Queirós Lopes Raimundo*.

PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros e respectiva alteração salarial

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares (actual Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal) e outros foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, objecto de uma revisão salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980.

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

Considerando a existência de empresas do sector de actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil não filiadas naquelas associações que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector de actividade mencionado na área abrangida pelo contrato;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela

publicação de avisos sobre portaria de extensão, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e n.º 23, de 22 de Junho de 1980, aos quais não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCTV celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares (actual Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e respectiva revisão salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil) e aos trabalhadores ao seu serviço

das categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no número anterior fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Energia e do Trabalho, 26 de Agosto de 1980. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, *Ricardo Manuel Simões Bayão Horta*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção (APICC) e outra e a Feder. dos Sindr. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fetese e outra para a ind. de cerâmica de barro vermelho.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro vermelho) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais ali previstas, bem como aos

trabalhadores não inscritos nos sindicatos filiados nas federações outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção — APICC e outra e a Feder. dos Sindr. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fetese e outro

Cláusula 1.ª (Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais da Cerâmica de Construção e Anibave — Associação Na-

cional dos Industriais de Barro Vermelho e, por outro, aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entrará em vigor nos termos legais.

2 — O seu prazo de vigência será de doze meses, podendo ser denunciado logo que decorram dez meses sobre a data da sua publicação.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

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

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

6 — O contrato colectivo de trabalho manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula transitória

1 — As partes comprometem-se a desencadear um processo de negociação do clausulado geral, a partir de 30 de Novembro de 1980.

2 — Até conclusão do referido no n.º 1, as relações colectivas de trabalho serão reguladas pela regulamentação considerada aplicável, com excepção da tabela de remunerações mínimas agora acordada.

ANEXO I

Tabela das remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
A	Director administrativo	22 000\$00
	Director de serviços	
	Chefe geral de serviços	
B	Chefe de escritório	20 000\$00
	Analista de sistemas	
	Chefe de contabilidade/técnico de contas	
	Chefe de serviços	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
C	Chefe de secção	18 000\$00
	Guarda-livros	
	Programador mecanográfico	
	Tesoureiro	
D	Caixa (¹)	16 000\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Escrutário de 1.ª	
	Operador mecanográfico	
E	Escrutário de 2.ª	14 500\$00
	Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração	
F	Escrutário de 3.ª	13 300\$00
	Perfurador-verificador mecanográfico	
G	Dactilógrafo do 2.º ano	11 800\$00
	Estagiário do 2.º ano	
H	Dactilógrafo do 1.º ano	10 000\$00
	Estagiário do 1.º ano	
I	Cobrador	14 000\$00
J	Telefonista	13 000\$00
K	Contínuo	11 900\$00
	Porteiro	
L	Paquete	7 500\$00

(¹) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 750\$ para falhas. No caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Lisboa, 10 de Julho de 1980.

Pela APICC — Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Anibave — Associação Nacional de Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Agosto de 1980, a fl. 88 do livro n.º 2, com o n.º 238/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras e Granitos do Norte e a Feder. dos Sind.
da Construção Civil e Madeiras — Alteração salarial**

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte (AIPGN) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes da respectiva área.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — As tabelas salariais do CCT para as Pedreiras do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, passam a ser as constantes do anexo I.

2 — As presentes tabelas salariais entram em vigor nos termos da lei, cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e produzem efeitos a partir do dia 1 de Agosto de 1980.

Cláusula 3.ª

(Matéria revogada)

O presente CCT revoga expressamente as tabelas salariais do CCT para as Pedreiras de Granito do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1979.

O presente contrato é celebrado em 1980.

ANEXO I

Grupo A:

Encarregado 12 700\$00

Grupo B:

Pedreiro montante de 1.ª 11 200\$00
Condutor-manobrador 11 200\$00

Grupo C:

Manteleiro 10 800\$00
Carregador de fogo 10 800\$00

Grupo D:

Pedreiro montante de 2.ª 10 000\$00
Operador de britadeira 10 000\$00

Grupo E:

Afiador de ferramentas 9 600\$00
Apontador 9 600\$00
Montante auxiliar 9 600\$00
Praticante do 2.º ano 9 600\$00

Grupo F:

Praticante do 1.º ano 8 700\$00
Guarda 8 700\$00
Servente de limpeza 8 700\$00
Auxiliar feminino 8 700\$00

Grupo G:

Aprendiz do 4.º ano 7 200\$00
Aprendiz do 3.º ano 5 800\$00
Aprendiz do 2.º ano 4 700\$00
Aprendiz do 1.º ano 4 000\$00

Grupo H:

Auxiliar menor de 17 anos 6 400\$00
Auxiliar menor de 16 anos 5 500\$00
Auxiliar menor de 15 anos 4 500\$00
Auxiliar menor de 14 anos 3 800\$00

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 8 do livro n.º 2, com o n.º 239/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e algumas empresas
e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Chapelaria — Alteração salarial**

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se ao distrito de Aveiro, obrigando, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Chapelaria e, por outro lado, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Chapelaria do Distrito de Aveiro.

2 — Produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

3 — Vigorará pelo prazo legal mínimo, mantendo-se, todavia, em vigor até ser substituído por outro contrato colectivo de trabalho.

4 — Mantém-se em vigor o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, em tudo o que não for objecto desta revisão e de acordo com o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

5 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores.

Tabela salarial

	De 1 de Julho de 1980	De 1 de Janeiro de 1981
A) Encarregado geral	14 000\$00	14 500\$00
B) Encarregado	11 200\$00	11 700\$00
C) Verificador/apartador, arcador de pêlo, semussador, fulista, tintureiro, aparador/aveludador, gomador, apropriagista, grifador, embalador, afinador cojador, estirador, cortador-mecânico de pêlo, enfardador e porteiro	10 200\$00	10 700\$00
D) Pesadora, sufladora, misturadora, cardadora, arcadora de lã, cortadora, costureira mecânica ou manual, passadora, escanhoadora, secretadora mecânica, secadora, escovadora, classificadora, empacotadora, cortadora de patas e orelhas e escolhadora	9 000\$00	9 500\$00
E) Indiferenciados e praticantes:		
Os integrados no grupo da letra C	8 160\$00	8 560\$00
Os integrados no grupo da letra D	7 200\$00	7 600\$00
F) Aprendiz dos 16 aos 18 anos:		
Os integrados no grupo da letra C	6 120\$00	6 420\$00
Os integrados no grupo da letra D	5 400\$00	5 700\$00
G) Aprendiz dos 14 aos 15 anos:		
Os integrados no grupo da letra C	5 100\$00	5 350\$00
Os integrados no grupo da letra D	4 500\$00	4 750\$00

Definição da categoria de porteiro

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. É incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e as horas de entradas e saídas do pessoal operário.

S. João da Madeira, 25 de Junho de 1980.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Chapelaria:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Industriais de Chapelaria:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 88 do livro n.º 2, com o n.º 240/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Petrogal e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul
ao ACT para aquela empresa**

Aos 3 dias do mês de Março de 1980, nesta cidade de Lisboa, entre a Empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, com sede na Rua das Flores, 7, em Lisboa, por um lado, e o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, com sede na Praça do Marquês de Pombal, 6, 3.º, direito, em Lisboa, por outro, estabelece-se o presente acordo de adesão por parte do Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, e vários sin-

dicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977.

Pela Empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal:
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Sul:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 88, do livro n.º 2, com o n.º 241/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte
e outros e a Fensiq — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e por outro lado aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, desde que exerçam funções que sejam enquadráveis em algum dos níveis de classificação previstos no anexo 1 ao presente contrato.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor decorridos cinco dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos, salvo as tabelas salariais que poderão ser revistas anualmente, ficando, no entanto, salvaguardados períodos inferiores que eventualmente venham a ser previstos na lei.

Cláusula 3.ª

(Denúncia do contrato)

1 — A denúncia do contrato poderá ser feita por qualquer das partes e consistirá no envio por escrito à parte contrária da correspondente proposta de revisão.

2 — As tabelas salariais poderão ser denunciadas decorridos dez meses sobre a data da sua publicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de cento e vinte dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão nos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva resposta por escrito no prazo máximo de trinta dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos quinze dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados nos níveis

profissionais constantes do anexo 1 e de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Os trabalhadores interessados poderão, no prazo de trinta dias, contados a partir da data em que tomaram conhecimento da sua classificação, apresentar, por escrito, reclamação fundamentada à entidade patronal, presumindo-se que aquela é aceite se, no prazo de trinta dias contados a partir da data da recepção da reclamação, a entidade patronal não apresentar resposta fundamentada ao trabalhador interessado.

Cláusula 5.ª

(Reclassificação profissional)

As empresas procederão às eventuais reclassificações resultantes do disposto na cláusula anterior, até sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato, e delas darão conhecimento, por escrito, aos trabalhadores interessados.

2 — Os trabalhadores interessados poderão, no prazo de trinta dias contados a partir da data daquele conhecimento, apresentar, por escrito, reclamação fundamentada à entidade patronal, presumindo-se que aquela é aceite se, no prazo de trinta dias contados a partir da data da recepção da reclamação, a entidade patronal não apresentar resposta fundamentada e por escrito ao trabalhador interessado.

3 — A reclassificação produzirá efeitos a partir da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 6.ª

(Condições de admissão)

Aos trabalhadores admitidos será sempre exigida carteira profissional ou outra comprovação legal das suas habilitações.

Cláusula 7.ª

(Regras de admissão)

1 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa, de acordo com a aptidão para o desempenho do lugar pretendido e competência profissional.

2 — Quando se torne necessário efectuar novas admissões, e sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas deverão consultar as listas de desemprego do serviço de colaboração do sindicato respectivo.

3 — No acto de admissão as empresas entregarão ao trabalhador documento de onde conste a identificação do interessado, o cargo a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções que exercia.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

6 — Sem prejuízo da necessária renovação de quadros, os lugares e cargos disponíveis serão prioritariamente preenchidos por promoção interna, a menos que tal via comprovadamente acarrete prejuízos ao bom funcionamento da empresa.

Cláusula 8.ª

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é feita, a título experimental, pelo período de seis meses. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

5 — Nos contratos com prazo o período experimental será o previsto na lei.

Cláusula 9.ª

(Exames médicos)

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas devem promover a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador.

Cláusula 10.ª

(Inspecções médicas)

1 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — Aos trabalhadores com 50 ou mais anos serão efectuados exames médicos semestrais.

3 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas aos trabalhadores e ao Sindicato respectivo, quando este o solicitar e o trabalhador não se opuser.

5 — Sempre que o trabalhador mude de empresa, e quando tal for solicitado, deverão ser fornecidos aos serviços médicos da firma para onde vai trabalhar os elementos constantes da sua ficha médica.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 11.ª

(Evolução profissional)

1 — A permanência dos profissionais de engenharia no nível 1-A de qualificação não poderá ser superior a um ano.

2 — A permanência daqueles profissionais no nível 1-B não pode ultrapassar um ano.

3 — A permanência dos profissionais de engenharia no nível 2 não pode ser superior a dois anos.

4 — Os economistas não poderão permanecer mais de um ano no nível 1.

5 — Os economistas não podem permanecer mais de dois anos no nível 2.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as cláusulas deste contrato;
- Exercer, de harmonia com as suas aptidões e conhecimentos profissionais as funções que lhes foram confiadas;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- Zelar pela boa conservação e utilização da parte do património que lhes esteja confiada;

- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico ou segredos comerciais;
- h) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes, nas condições previstas para a prestação de serviços temporários;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas e dos regulamentos internos da empresa, salvo se os mesmos forem ilegais ou lesivos dos direitos e garantias estipulados na lei e neste contrato.

Cláusula 13.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos no âmbito das suas funções, salvo o disposto na cláusula 19.ª
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na mesma;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia os trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, observando as disposições do presente contrato;
- h) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que os trabalhadores ao serviço não sejam privados de meios e condições, internos e, ou externos, de formação complementar, com vista à sua permanente actualização profissional;
- j) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal;

- m) Sempre que solicitada pelo trabalhador, passar, no caso de cessação do contrato de trabalho, certificado de onde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- n) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar o nível de qualificação do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 15.ª;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho existentes na empresa;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar em condições que se comprove não serem compatíveis com as normas de segurança.

Cláusula 15.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — Entende-se por transferência a mudança de um trabalhador para local de trabalho diferente daquele em que prestava serviço, no âmbito da mesma empresa.

2 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança da instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância por escrito, em documento onde constem as condições e termos da transferência.

3 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá direito a rescindir o contrato e à indemnização prevista para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador e aos créditos vencidos, previstos no regime de cessação do contrato de trabalho,

salvo se a entidade patronal provar que da mudança — não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em caso de transferência a título provisório ou temporário o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

SECÇÃO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 16.ª

(Direito à actividade sindical)

Os trabalhadores e os respectivos sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta e cinco horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade junto das entidades competentes, ouvidos os trabalhadores interessados ou os seus representantes.

4 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 18.ª

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos na empresa deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização do trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Poderão ser instituídos horários flexíveis mediante acordo dos trabalhadores interessados e a empresa.

Cláusula 19.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou fiscalização, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

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

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos aos Ministério do Trabalho deverão ser acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

5 — A isenção de horário de trabalho não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) nem os feriados.

Cláusula 20.ª

(Serviços temporários)

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente os trabalhadores ao seu serviço, mediante acordo destes, de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Os serviços temporários também podem ser prestados em regime de acumulação.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A prestação dos serviços temporários será considerada para efeitos de valonização curricular do trabalhador e contará para efeitos da sua evolução profissional na empresa.

5 — Desde que a prestação dos serviços temporários ultrapasse seis meses, o trabalhador passará a ter direito ao nível de qualificação correspondente aos serviços que efectuou, desde que estes correspondam a nível superior àquele em que se encontrar classificado.

Cláusula 21.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período extraordinário de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores em regime de turnos, salvo se na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais.

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora de almoço, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador, logo que possível, o tempo indispensável para que tome a refeição; se esta não poder ser tomada nas condições habituais de local, a empresa obriga-se a pagá-la nos termos e nos limites fixados no n.º 3 da cláusula 28.ª

Cláusula 22.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

1 — Salvo nos casos previstos no número seguinte e no n.º 8 da cláusula 32.ª, nenhum trabalhador poderá realizar mais que cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, se tornar necessária a prestação de trabalho extraordinário para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 28.ª

Cláusula 23.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 24.ª

(Regime de turnos)

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontinua, em que o trabalhador esteja sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder quarenta horas semanais e os restantes turnos quarenta e cinco horas semanais; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo; as horas de turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda a sexta-feira.

3 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação do trabalho em regime de turnos.

7 — Nos regimes em três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refei-

ções possam ser servidas naquele período; caso a empresa não disponha desses serviços, concederá ao interessado o tempo indispensável, a acordar entre as partes e atendendo aos condicionalismos locais, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

8 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou vinte anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou a passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos sessenta dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

12 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

13 — Salvo em casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turno pelo menos com um mês de antecedência.

14 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 25.^a

(Remunerações mínimas)

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.

2 — As remunerações mínimas constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1980.

Cláusula 26.^a

(Forma de pagamento)

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para o cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \cdot RM}{52 \cdot HS}$$

sendo RM = retribuição mensal;
 HS = horário semanal.

Cláusula 27.^a

(Desconto das horas de falta)

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{52 \times HS}{12}$$

sendo HS o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal, definidos nos termos deste contrato.

5 — 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 um 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 28.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal, na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que RH significa remuneração/hora normal):

Trabalho extraordinário

Horas	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
Segunda hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além da 20 horas a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 22.ª, o trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 29.ª

(Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R — remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

n — número de horas de trabalho prestado;

RH — remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas e meia vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição normal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 30.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;

- b) No caso do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 31.ª

(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelevel, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número da inscrição na respectiva caixa de previdência, a retribuição mensal, o nível de qualificação, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriados, os descontos discriminados e o montante líquido a receber.

Cláusula 32.ª

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um profissional de engenharia faz serviço de assistência em regime de prevenção quando participar da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período nocturno e/ou de fim de semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa durante os seus períodos de descanso.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção será estabelecido mediante regulamentação a definir entre os profissionais de engenharia envolvidos e a empresa.

CAPÍTULO V

Deslocações em serviço

Cláusula 33.ª

(Princípios gerais)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em menos de uma hora por cada percurso, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, sem prejuízo do direito de regresso nos termos gerais de direito.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 22.ª e será sempre remunerado como trabalho extraordinário.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;
- b) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se a realização de deslocações fizer parte da sua actividade específica na empresa.

Cláusula 34.ª

(Pequenas deslocações)

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações, ao pagamento das refeições a que houver lugar.

Cláusula 35.ª

(Grandes deslocações no continente)

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) Nos casos em que a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia, a uma verba diária fixa igual ao valor de duas e meia vezes o salário/hora correspondente à remuneração mínima do nível 3, calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 22.ª do presente contrato, isto é:

$$\text{Verba diária fixa} = \frac{RM_{\min} 3 \times 12}{52 \times 45} \times 2,5$$

em que $RM_{\min} 3$ é a remuneração do profissional do nível 3.

Nos casos em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia não haverá lugar ao pagamento de qualquer verba fixa;

- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 36.ª

(Grandes deslocações fora do continente)

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, e independentemente da sua duração, os trabalhadores têm direito a:

- a) Manutenção do direito à retribuição que auferem no seu local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento, pela empresa, das despesas de transportes, alimentação e alojamento no local para onde são deslocados e durante as viagens que sejam obrigados a fazer, bem como das despesas de representação em termos a acordar;
- c) Um subsídio diário de deslocação proporcional ao custo de vida no local para onde o trabalhador é deslocado, a contar da data de partida até à data de regresso;
- d) No caso das deslocações às ilhas adjacentes o subsídio a que se refere a alínea anterior

será igual ao definido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 34.ª;

- e) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — Os princípios estatuidos no número anterior podem ser alterados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, não podendo, em caso algum, ser praticadas condições menos favoráveis do que as definidas no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 37.ª

(Doença do pessoal nas grandes deslocações)

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de Previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 34.ª e 35.ª e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 38.ª

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação, contra os riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo escrito com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

Cláusula 39.ª

(Preparação das grandes deslocações)

1 — Compete às empresas o pagamento das formalidades necessárias à saída do País, designadamente: passaporte, licença militar, obtenção de vistos, autorização de transferência de divisas, marcação de transportes e alojamento.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e o trabalhador de modo a que seja garantido um nível de segurança e conforto considerado satisfatório.

3 — A categoria do alojamento será acordada entre a entidade patronal e o trabalhador de modo a garantir um nível de comodidade satisfatório.

Cláusula 40.ª

(Férias do pessoal deslocado)

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 41.ª

(Abono para equipamento ou vestuário)

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.ª

(Descanso semanal)

1 — Salvo o disposto no n.º 3 cláusula 17.ª, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 43.ª

(Feriados)

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

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.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal das localidades e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros, que corresponda ao desejo dos trabalhadores dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

Cláusula 44.ª

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o n.º 2 da cláusula 45.ª

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 45.ª

(Duração de férias)

1 — O período de férias é de trinta dias de calendário.

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias de férias por cada mês de serviço.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 47.ª

(Acumulação de férias)

1 — 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.

2 — Terão direito a acumular as férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

Cláusula 48.ª

(Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

5 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data do início das mesmas.

6 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 50.ª

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço na mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 49.ª

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 50.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e subsídio correspondentes ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorre por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 51.ª

(Interrupção das férias)

1 — Se depois de fixada a época das férias a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

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

Cláusula 52.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de dez dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de, comprovadamente, o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 53.ª

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 54.ª

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As dadas durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- e) As dadas durante dois dias, seguidos ou interpolados, dentro dos vinte dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- i) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- j) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implica perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), h), i) e j);
- b) As faltas previstas na alínea f), excepto as que estejam directamente relacionadas com a prestação de serviço militar.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível, após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento fornecido pela entidade patronal.

Cláusula 55.ª

(Regresso do trabalhador após o serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço até trinta dias a contar da data do seu licenciamento.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses em regime de

readaptação, após o que lhe será atribuído o nível que lhe competiria se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 56.ª

(Remissão para a lei)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo será aplicável a legislação reguladora da suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 57.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador e da retribuição pelo período de um a doze dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de trinta dias úteis.

Cláusula 58.ª

(Aplicação de sanções)

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 57.ª, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

Cláusula 59.ª

(Caducidade do procedimento disciplinar)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos trinta dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

CAPÍTULO VIII

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 60.ª

(Remissão para a lei)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.ª

(Princípios gerais)

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando, na matéria, o preceituado na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 62.ª

(Constituição)

1 — Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato será oriada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo podem ser designados até dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 63.ª

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos.

Cláusula 64.ª

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 62.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos, representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das

convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.ª

(Sanções)

As infracções ao disposto neste contrato serão punidas nos termos da legislação reguladora das relações colectivas de trabalho.

Cláusula 66.ª

(Garantias de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar para os trabalhadores diminuição das regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

ANEXO I

Definição de funções dos profissionais de engenharia

São considerados profissionais de engenharia os trabalhadores com curso superior ou equiparado, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia, de actividades de investigação, produção, técnico-comerciais, administrativas, ensino técnico-profissional e outros, exercendo a sua actividade no âmbito e de acordo com os níveis a seguir definidos:

Nível 1

São classificados neste nível os profissionais de engenharia sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos técnicos simples e/ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.;

O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os profissionais de engenharia com experiência profissional muito reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base

e a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos tais como: projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.;

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados;

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os profissionais de engenharia cuja formação de base se alargou e/ou consolidou através do exercício de actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, que, ao seu serviço:

Executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base;

Dentro deste espírito, executam trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e/ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.;

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgaes ou complexos;

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congragar ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os profissionais de engenharia possuidores de especialização num campo particular de actividade ou de experiência profissional alargada que, ao serviço da empresa:

Se dedicam ao desenvolvimento e/ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou exercem coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto, e outras, ou estão ao primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia;

Os trabalhos são lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são normalmente sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam sus-

ceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os profissionais de engenharia detentores de sólida formação num campo de actividade especializado, importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e *curriculum* profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

Exercem supervisão de uma pequena equipa de técnicos altamente especializados na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia;

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividades;

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos, ou especializados, envolvendo conceitos e/ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente sê-lo quanto à justeza da solução;

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os profissionais de engenharia que pela sua formação e *curriculum* profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e/ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e/ou com elevado conteúdo de inovação,

apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição podem participar, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.).

Definição de funções dos economistas

São denominados economistas os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das Ciências Económicas e Financeiras (Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas), os quais procedem a trabalhos de pesquisa e aplicações práticas dos princípios e teorias de economia com vista à obtenção de soluções para os problemas económicos que surgem em matéria de produção, de distribuição e de troca de bens e de serviços relacionados com assuntos tais como a composição da produção, dos mercados, tendências comerciais, políticas de fixação de preços, estruturas do crédito, consumo, colocação de capitais, salários e produtividade, aconselham em problemas económicos de domínios particulares tais como as finanças, a fisco, o comércio internacional, os problemas de mão-de-obra, a produção e estudam as possibilidades actuais e futuras do mercado para os bens e serviços.

Nível 1

São classificados neste nível os economistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos simples e/ou de rotina, individualmente ou em equipa, adequados à sua formação e sob supervisão de um superior hierárquico;

O seu trabalho é orientado e controlado directamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os economistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos ligados à resolução de problemas específicos da sua especialidade, individualmente ou em equipa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados;

Recebem instruções quanto a métodos e processos. O seu trabalho é supervisionado quanto à aplicação daqueles métodos e processos e quanto a resultados;

Podem tomar decisões no âmbito das orientações recebidas;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os economistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

Supervisionam directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo, asseguram a gestão de áreas individualizadas e bem definidas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;

Coordenam e planificam a rentabilidade de processos fabris ou outros, interpretando resultados no âmbito da sua função, tomam decisões de natureza complexa baseando-se em elementos de apoio que lhes são facultados e no seu conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão, normalmente, grande incidência na gestão da empresa;

Podem orientar outros técnicos cuja actividade agrega ou coordena.

Nível 4

São classificados neste nível os economistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

Supervisionam actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação global a curto e médio prazos, elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas, analisam e fundamentam decisões a tomar, ou as repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;

Podem elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;

Supervisionam normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho podendo fazer a coordenação de um complexo de actividades de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

Tomam decisões no âmbito das tarefas que lhes estão entregues e pelas quais são responsáveis.

Nível 5

São classificados neste nível os economistas com sólida formação num campo de actividade especiali-

zada, importante para o funcionamento ou economia da empresa, e aqueles cuja formação e *curriculum* profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Executam, com autonomia, trabalhos complexos de investigação, elaboram pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e justeza das soluções, mantêm amplos e frequentes contactos a níveis paralelos ou superiores, participando de forma activa na política e orientação geral da empresa, nos seus diferentes domínios, mesmo naqueles que não estão directamente sob a sua responsabilidade;

Supervisionam directamente outros técnicos ou equipas de técnicos de que coordena o respectivo trabalho, envolvendo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas, tomam decisões que exigem, habitualmente, a apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem influir seriamente, favorável e desfavoravelmente, em amplos sectores da empresa, nos seus resultados, prestígio ou imagem.

Nível 6

São classificados neste nível os economistas que pela sua formação, *curriculum* profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade, dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Supervisionam globalmente a planificação estratégica da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento, executam trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, orientando, eventualmente, um grupo de pesquisa de novos processos para desenvolvimento das ciências de gestão que permitam a aquisição de independência técnica da empresa, podem executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa tomando decisões com implicações directas e importantes no seu funcionamento, imagem e resultados, dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição normalmente participam.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis de classificação	Remunerações mínimas	
	Tabela I	Tabela II
Economista (nível 6) Profissional de engenharia (nível 6)	42 000\$00	50 000\$00
Economista (nível 5) Profissional de engenharia (nível 5)	37 000\$00	42 500\$00
Economista (nível 4) Profissional de engenharia (nível 4)	32 000\$00	36 500\$00
Economista (nível 3) Profissional de engenharia (nível 3)	28 000\$00	31 500\$00
Economista (nível 2) Profissional de engenharia (nível 2)	21 000\$00	22 000\$00
Economista (nível 1) Profissional de engenharia (nível 1-B)	17 000\$00	18 500\$00
Profissional de engenharia (nível 1-A)	14 600\$00	15 800\$00

Critério diferenciador das tabelas

1 — Aplica-se a tabela I ou II, consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 60 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes da facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (2 ou 1).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I, até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 60 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Industrias Navais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (Sector Metalúrgico e Metalomecânico):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metálicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotões, Motorizadas e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias:

(Assinatura ilegível.)

Em representação dos:

Sindicato dos Economistas.

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte.

Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários.

Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas Navais e Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Agosto de 1980, a fl. 88 do livro n.º 2, com o n.º 242/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes ao CCT para o comércio de carnes do norte

Sem prejuízo das disposições legais imperativas, a Associação Comercial de Aveiro, Associação Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Associação Comercial de Espinho e Vila da Feira e Associação Comercial de Oliveira de Azeméis acordam aderir ao CCT para o comércio de carnes do norte, celebrado entre o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes e a Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1980.

O presente acordo de adesão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1980.

Porto, 25 de Junho de 1980.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Albertino de Oliveira.

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

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Espinho e Vila da Feira:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis:

Albertino de Oliveira.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

Fernando Monteiro da Silva.

Luís Mendes Teixeira.

Depositado em 27 de Agosto de 1980, a fl. n.º 89 do livro n.º 2, com o n.º 243/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito de revisão)

A presente revisão do contrato colectivo de trabalho, negociado entre a Associação dos Industriais de Moagens do Sul e outras e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, aplica-se às empresas e trabalhadores representados pelas associações patronais outorgantes e pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de doze meses.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

3 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante propostas a apresentar à outra, decorridos dez meses de vigência.

4 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a rever.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	20 100\$00	19 300\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento ... Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo ... Chefe de contabilidade Técnico de contas	18 700\$00	17 800\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	17 600\$00	16 700\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informática Secretária de direcção Escriturário especializado Foguetiro-encarregado	16 600\$00	15 700\$00
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Foguetiro de 1.ª Operador mecanográfico ... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	15 400\$00	14 500\$00
VI	Cobrador de 1.ª Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Foguetiro de 2.ª Perfurador-verificador de 1.ª	14 500\$00	13 700\$00
VII	Cobrador de 2.ª Escriturário de 3.ª Perfurador-verificador de 2.ª Telefonista de 1.ª	13 700\$00	12 800\$00
VIII	Foguetiro de 3.ª Contínuo maior de 21 anos	12 500\$00	11 700\$00
IX	Porteiro Guarda Chegador de 3.ª	11 800\$00	11 000\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas	
		A	B
X	Dactilógrafo Estagiário Chegador de 2.ª	11 500\$00	10 700\$00
XI	Contínuo menor de 21 anos Servente de limpeza Chegador de 1.ª	10 100\$00	9 300\$00
XII	Paquete de 17 anos	7 900\$00	7 100\$00
XIII	Paquete de 16 anos	7 200\$00	6 300\$00
XIV	Paquete de 15 anos	6 500\$00	5 700\$00

Lisboa, 11 de Agosto de 1980.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Secção de Confeitaria):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

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

António B. D. Baido.

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

António B. D. Baido.

Declaração

Para todos os efeitos, se declara que no nosso processo de revisão do CCT com a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outros esta Federação representa exclusivamente os seguintes sindicatos seus federados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito 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 da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, excepto para o sector de alimentos compostos para animais.

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

(Assinatura ilegível.)

Adenda

Definição de funções

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

çamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Ajudante ou chegador. — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Depositado em 26 de Agosto de 1980, a fl. 89 do livro n.º 2, com o n.º 244/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

Acordo de adesão entre a Petroquímica e Gaz de Portugal, E. P., e o Sind. Democrático da Química — Sindeq, ao ACT para aquela empresa

Aos 2 dias do mês de Abril de 1980, o Sindicato Democrático da Química — Sindeq, com sede na Rua de Sampaio e Pina, 50, rés-do-chão, direito, em Lisboa, e a Petroquímica e Gaz de Portugal, E. P., com sede na Avenida de António Augusto de Aguiar, 104, 4.º, em Lisboa, acordam entre si a adesão do primeiro ao ACTV, celebrado entre a segunda e várias associações sindicais, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, com a alteração publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980 nas condições seguintes:

1.º A adesão produz efeitos a partir da entrada em vigor do referido ACTV.

Pela Petroquímica e Gaz de Portugal, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Democrático da Química — Sindeq:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 89 do livro n.º 2, com o n.º 245/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção — APICC
e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e Anibave — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e, por outro, aos trabalhadores filiados nos sindicatos signatários, representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entrará em vigor nos termos legais.

2 — O seu prazo de vigência será de doze meses, podendo ser denunciado logo que decorram dez meses sobre a data da sua publicação.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

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

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

6 — O contrato colectivo de trabalho manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO I

Tabela das remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
A	Director administrativo	22 000\$00
	Director de serviços	
	Chefe geral de serviços	
B	Chefe de escritório	20 000\$00
	Analista de sistemas	
	Chefe de contabilidade/técnico de contas	
	Chefe de serviços	
C	Chefe de secção	18 000\$00
	Guarda-livros	
	Programador mecanográfico	
	Tesoureiro	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
D	Caixa (1)	16 000\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Escriturário de 1.ª	
	Operador mecanográfico	
E	Escriturário de 2.ª	14 500\$00
	Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração	
F	Escriturário de 3.ª	13 300\$00
	Perfurador-verificador mecanográfico	
G	Dactilógrafo do 2.º ano	11 800\$00
	Estagiário do 2.º ano	
H	Dactilógrafo do 1.º ano	10 000\$00
	Estagiário do 1.º ano	
I	Cobrador	14 000\$00
J	Telefonista	13 000\$00
K	Contínuo	11 900\$00
	Porteiro	
L	Paquete	7 500\$00

(1) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 750\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula transitória

1 — As partes comprometem-se a desencadear um processo de negociação do clausulado geral, a partir de 30 de Novembro de 1980.

2 — Até conclusão do referido no n.º 1, as relações colectivas de trabalho serão reguladas pela regulamentação considerada aplicável, com excepção da tabela de remunerações mínimas agora acordada.

Lisboa, 30 de Julho de 1980.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Agosto de 1980, a fl. 89 do livro n.º 2, com o n.º 246/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e os sind. representativos
dos seus trabalhadores — Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária prevista na cláusula 4.ª do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e as organizações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, cuja composição se encontra inscrita no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, delibe-

rou integrar a categoria de controlador de limpeza, que será enquadrada no nível V do ACT, com a seguinte definição de funções:

O profissional que inspeciona a limpeza interior de veículos e coadjuva o operário-chefe responsável pelo turno de abastecimento e lavagem, podendo substituí-lo na sua ausência.