

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 40

1.ª SÉRIE

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

Preço 24\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 49	N.º 40	P. 2325-2348	29-OUTUBRO-1982
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária .....	2326
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas .....	2326

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	2327
— Acordo de adesão entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço .....	2345
— Acordo de adesão entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras .....	2345
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real — Integração das profissões em níveis de qualificação .....	2346
— AE entre a empresa Francisco Fino, L. <sup>da</sup> , e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre — Constituição da comissão paritária .....	2346
— AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Constituição da comissão paritária .....	2346
— ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras (rectificação) ..	2347

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras.

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

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

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 de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 21 de Agosto de 1982, e não tendo sido deduzida oposição:

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

### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária —

Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1982, são tornadas extensivas, no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais do sector económico por aquele abrangido, não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato celebrante e ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despachos dos respectivos governos regionais a publicar nos jornais oficiais daquelas Regiões.

Ministérios do Trabalho e da Habitação, Obras Públicas e Transportes, 18 de Outubro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado dos Transportes Exteriores e Comunicações, *José da Silva Domingos*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras.

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

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

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 de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 21 de Agosto de 1982, e não tendo sido deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1982, são tornadas extensivas, no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais do sector económico por aquele abrangido, não filiados nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço

das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante e ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despachos dos respectivos governos regionais a publicar nos jornais oficiais daquelas regiões.

Ministérios do Trabalho e da Habitação, Obras Públicas e Transportes, 18 de Outubro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado dos Transportes Exteriores e Comunicações, *José da Silva Domingos*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, de um lado, a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém, em representação das empresas filiadas nas seguintes associações:

Associação Comercial de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca;  
Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha;

Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal;  
Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém;  
Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche;  
Associação dos Comerciantes do Concelho de Rio Maior.

e, por outro lado, os profissionais das categorias indicadas no anexo 1 ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

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

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momen-

to da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por alargamento de âmbito a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência e denúncia)

1 — *a*) Este CCT vigora pelo período de 24 meses, salvo o disposto na alínea seguinte;

*b*) As tabelas salariais vigoram pelo período de 12 meses.

2 — A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 10 meses ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão de tabelas salariais ou restante matéria.

3 — A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 8 dias seguintes uma reunião para celebração de protocolo do processo de negociações e para identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 60 dias ou 30 dias, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou de passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

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

## CAPÍTULO II

### Classificação profissional, admissão, carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados numa das categorias previstas no anexo II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas profissões, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuição.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 35.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>-A

##### (Classificação profissional)

A atribuição das categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções que os trabalhadores efectivamente desempenharem ou lhes competirem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos e condições previstos na lei.

2 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por alicia-mento ou promessas de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar duma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha administradores ou sócios gerentes comuns, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão da primeira.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

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

- a*) 18 anos para os cobradores;
- b*) 14 anos para os restantes profissionais.

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

- a*) Para os profissionais de escritório com categoria igual ou superior a estagiário, incluindo dactilógrafos, o curso geral do comércio ou equivalente;
- b*) Para as restantes categorias, o ciclo preparatório ou equivalente.

§ 1.º A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a 4.ª classe anteriormente à entrada em vigor do actual regime de escolaridade obrigatória.

3 — Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 anos ou mais de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 2.º ano.

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

#### Cláusula 6.ª

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período da ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional ou auferir retribuição inferior à da categoria do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com os termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 7.ª

##### (Estágio e acesso)

As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

##### A) Escritório.

1 — Os trabalhadores de escritório ao atingirem 18 anos de idade ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 2.º ano.

2 — Os estagiários, após 4 anos de estágio ou 21 anos de idade, serão promovidos a escriturários.

3 — Os dactilógrafos com o curso comercial ou equivalente ingressarão no quadro de escriturários decorridos 4 anos de prática ou quando completarem 21 anos de idade.

4 — Os dactilógrafos que não possuam as habilitações literárias previstas no número anterior serão equiparados para efeitos de retribuição a terceiros-escriurários, desde que possuam 4 anos de prática ou 21 anos de idade.

5 — Os terceiros-escriurários ascenderão a segundos-escriurários após 3 anos de permanência naquela categoria.

6 — Os segundos-escriurários ascenderão a primeiros-escriurários após 3 anos de permanência naquela categoria.

##### B) Caixeiros.

1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem 3 anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro, logo que complete 3 anos de permanência na categoria. Este tempo de permanência será reduzido para 2 anos sempre que o trabalhador tiver permanecido 1 ano como praticante.

3 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após 3 anos de permanência naquela categoria.

4 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após 3 anos de permanência naquela categoria.

##### C) Informática.

1 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração de 2 anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de 4 meses.

2 — O estágio para perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador mecânico terá a duração máxima de 4 meses.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 1 ano.

##### D) Mecânicos de máquinas de escritório.

1 — Ascendem à categoria de praticante todos os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

1.1 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com mais de 18 anos de idade ou tenham o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

2 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores praticantes sempre que estes tenham permanecido 4 anos no regime de aprendizagem ou nos termos previstos no n.º 1.1.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de 3 anos.

4 — Os profissionais de 3.ª ou 2.ª categoria ascenderão à categoria seguinte, sempre que completem 3 anos de permanência na mesma e na empresa.

#### E) Electricistas.

1 — Os aprendizes de electricista passarão a pré-oficiais logo que completarem o tempo de aprendizagem previsto neste contrato.

1.1 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que entrem em regime de aprendizagem passarão a pré-oficiais logo que completarem 3 anos na profissão e na empresa.

1.2 — São dispensados do regime de aprendizagem todos os trabalhadores electricistas que tenham frequentado com aproveitamento os cursos industriais do ramo de electricidade e ainda os diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

2 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após 3 períodos de 1 ano de permanência na categoria.

#### F) Relojoeiros.

1 — Os aprendizes de relojoeiro passarão a meio-oficiais logo que completarem 4 anos de aprendizagem ou 18 anos de idade.

2 — Os meios-oficiais de relojoaria serão obrigatoriamente promovidos a oficiais logo que completarem 3 anos de prática. Este tempo será reduzido para 2 anos sempre que o trabalhador tiver concluído 1 ano como aprendiz.

3 — Os profissionais de 3.ª e 2.ª categoria ascenderão à categoria seguinte sempre que completarem 3 anos de permanência na mesma e na empresa.

#### G) Lanifícios e vestuário.

1 — As estagiárias de bordados ou de costura passarão à categoria seguinte (bordadora ou costureira) logo que completarem 4 anos de estágio e na empresa.

2 — As bordadoras passarão à categoria seguinte (especializadas) logo que completarem 3 anos na categoria e na empresa.

#### H) Alcatifador.

1 — Os aprendizes de alcatifador passarão a praticantes logo que completarem 4 anos de aprendizagem ou 18 anos de idade.

2 — Os praticantes de alcatifador serão obrigatoriamente promovidos a oficiais logo que completarem 3 anos de prática. Este tempo será reduzido para 2 anos sempre que o trabalhador tiver concluído 1 ano como aprendiz.

3 — Os oficiais de 3.ª passarão a 2.ª e estes a 1.ª logo que completarem 3 anos de permanência na respectiva categoria.

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

J) Na promoção dos trabalhadores serão normalmente observadas as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo;
- b) Antiguidade;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e de formação organizados pelas associações outorgantes ou por outras entidades, desde que seja feita a devida comprovação.

#### Cláusula 8.ª

##### (Quadro do pessoal)

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

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

- a) Para a classificação de empregados de escritório, deverá ser considerado o número de profissionais em cada uma das dependências da mesma empresa;
- b) O número total de estagiários para a profissão de escriturário não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários;
- c) Nos escritórios com menos de 4 profissionais é sempre permitida a existência de 1 dactilógrafo.

3 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 31 de Maio de cada ano os mapas de quadro do pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia à delegação do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia ao Sindicato, caso os trabalhadores ao serviço se encontrem sindicalizados;
- c) Uma cópia à associação patronal respectiva desde que se encontre inscrita na mesma.

4 — Com a entrada em vigor do presente CCT, as entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior um novo quadro do pessoal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência.

5 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante 45 dias, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia do quadro do pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato ou à delegação do Ministério do Trabalho.

6 — Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome e morada da empresa;
- b) Volume de vendas;
- c) Nome do trabalhador;
- d) Profissão, categoria e classe;

- e) Número de beneficiário da caixa de previdência;
- f) Número de sócio do Sindicato;
- g) Data de nascimento, admissão na empresa e última promoção;
- h) Vencimento mensal.

7 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho do quadro do pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho, associação ou sindicato respectivo;
- c) Afixação do quadro do pessoal por período inferior a 45 dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio, quer ao Ministério de Trabalho, quer à associação ou sindicato, nos prazos estabelecidos.

8 — O não preenchimento de rubrica correspondente ao volume de vendas só será passível de sanção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à delegação do Ministério do Trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas sem prejuízo de disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores, que sejam dirigentes das associações sindicais,

instituições de previdência, ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;

- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores;
- j) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- l) Permitir a divulgação e afixação em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, de todos os documentos enviados pelo Sindicato;
- m) Permitir a circulação dos membros dos corpos gerentes do Sindicato, nas instalações da empresa, sempre que se apresentem com a missão de verificar a aplicação das leis laborais;
- n) Dar aos delegados sindicais, na empresa, as facilidades necessárias à execução das suas funções, nomeadamente permitir a livre circulação nas suas instalações e pondo à sua disposição gabinete para o seu uso, a não ser que as dimensões da empresa demonstrem ser insuficientes;
- o) Assegurar aos membros dos corpos gerentes do Sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de 5 dias por mês, e aos delegados sindicais, na empresa, para os mesmos fins, um crédito de 1 dia por semana;
- p) As empresas enviarão mensalmente ao Sindicato o valor da quotização dos profissionais sindicalizados e mediante acordo destes no desconto mensal. Para o efeito, o Sindicato poderá fornecer às empresas mapas adequados.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal e o público;
- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre a higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Não desviar a atenção durante as horas de serviço do trabalho que lhes é confiado;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;
- i) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e ajudando-os na formação profissional e social;

- j) Guardar segredo profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar ou causar descrédito à entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado às entidades patronais:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- 3) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- 4) Transferir os trabalhadores para outra localidade, excepto havendo acordo do trabalhador;
- 5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços servidos pela entidade patronal ou das pessoas por ele indicadas;
- 6) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar na sua totalidade;
- 7) Exigir do pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que impliquem infracção deste contrato ou da lei geral.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O período de trabalho para os trabalhadores de escritório abrangidos por este contrato será de 39 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, em que se admite a possibilidade da efectivação do trabalho até às 13 horas de sábado, sem prejuízo do número de horas semanais.

2 — Para os empregados de balcão, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias, excepto aos sábados, que termina às 13 horas.

§ 1.º Durante o mês de Dezembro, os estabelecimentos encontrar-se-ão abertos aos sábados até às 19 horas, estabelecendo-se como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estarão encerrados. Caso estes incidam com dias de descanso, a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos, respectivamente.

§ 2.º O referido no § 1.º será sempre alterado desde que haja acordo entre as partes outorgantes deste contrato, em conjunto ou separadamente, e, desde que o mesmo esteja de acordo com a lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Pode em certas épocas do ano recorrer-se a trabalho extraordinário, em casos devidamente justificados.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 120 horas de trabalho extraordinário por ano, salvo casos inteiramente imprescindíveis e justificados.

4 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

5 — A seu pedido, o trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as seguintes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição prevista no número anterior.

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

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1 — Os limites mínimos de ordenados garantidos aos trabalhadores abrangidos por este CCT são os constantes da tabela anexa.

2 — A forma a considerar no cálculo de horas simples para efeitos de remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — A forma a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{26}$$

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



5 — As remunerações fixadas no contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que provem a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

- a) Entre essas provas, deverá constar a opinião escrita e assinada pelos trabalhadores da referida empresa;
- b) O Sindicato poderá encetar todas as diligências que julgue necessárias para se pronunciar, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de 30 dias;
- c) A empresa enviará cópia ao Ministério do Trabalho que decidirá um recurso, a requerimento da interessada, no prazo de 30 dias, caso esta não aceite a decisão do Sindicato.

6 — No cálculo do subsídio de férias e de Natal, considera-se a parte fixa da retribuição, bem como a parte variável da mesma, quando exista.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Retribuições de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, sem prejuízo do disposto no número anterior.

2 — A nenhum trabalhador abrangido por este CCT pode ser, a qualquer pretexto, reduzida a retribuição que auferir, ainda que seja superior nos mínimos estabelecidos, nem tão pouco baixar a categoria que lhe havia sido atribuída, ou retiradas quaisquer regalias de que já estejam a beneficiar, salvo o disposto no número anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Forma e tempo de cumprimento)

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

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

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam 1 ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 650\$ sobre a tabela salarial por cada três anos de serviço de permanência em categoria sem acesso obrigatório até ao limite de 2 diuturnidades.

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

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, para os trabalhadores referidos no n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>, sem prejuízo do regime especial nele previsto. Para os trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>, será a parte da tarde de sábado e o domingo, sem prejuízo do regime especial nela previsto.

2 — São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias feriados de observância obrigatória, nos termos da lei, para as entidades privadas, os dias feriados concedidos pela entidade patronal e ainda o feriado municipal, terça-feira de Carnaval, e, bem assim, os que sejam de uso observar nas empresas.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, férias, 30 dias de calendário.

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

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais. A época de férias será entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sendo a mesma comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias.

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

6 — Ao trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas férias, antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade do gozo de férias, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio. No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, como se ao serviço se encontrasse, salvo se já as tiver gozado ou lhe tiverem sido pagas.

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

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

9 — Antes do início das férias, e em conjunto com a retribuição correspondente, a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

b) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

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

b) O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

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

14 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

a) A prova da situação de doença prevista no n.º 14 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de

fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1 — Esta é a ausência de 1 dia de trabalho.

As ausências durante o período inferior a 1 dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo os totais a dias.

2 — Nenhum profissional deverá faltar ao serviço nem abandoná-lo sem motivo justificado.

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

4 — As faltas imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas e sua duração)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 14 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:
  - 5 dias por falecimento de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados, padrasto, madrastra, mulher ou marido;
  - 2 dias por falecimento de irmãos, cunhados, companheiro ou companheira, avós, bisavós, netos, bisnetos e qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) 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 de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Por ocasião do parto da mulher durante 3 dias;

g) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;

h) As motivadas pelo exercício de funções de bombeiro, desde que não prejudique o funcionamento da empresa;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula anterior, desde que ultrapassem o crédito previsto na alínea o) da cláusula 9.<sup>a</sup>, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas na cláusula 24.<sup>a</sup>

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

3 — O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese, ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

Constituem motivo justificado, quando devidamente comprovado, para a suspensão de prestação do trabalho:

- a) A doença prolongada do trabalhador ou impossibilidade por acidente que o impeça de prestar serviço ajustado, bem como todos os factos que não sejam imputáveis ao empregado e que lhe provoquem um impedimento temporário;
- b) A necessidade por parte do trabalhador de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, designadamente a prestação do serviço militar obrigatório.

§ 1.º A suspensão do trabalho pelos motivos previstos no corpo desta cláusula não prejudica o direito ao lugar e à categoria nem pode a ausência ser descontada para efeitos da antiguidade ao serviço da empresa.

§ 2.º Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço no prazo de 15 dias a contar da data da cessação do facto que deu lugar à suspensão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 28.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

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

#### Cláusula 29.ª

(Rescisão com justa causa)

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

#### Cláusula 30.ª

(Justa causa de rescisão)

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

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

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

quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

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

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 3 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 8 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 31.ª

(Regime de despedimentos)

1 — É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no

prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

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

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

8 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

9 — O regime jurídico de despedimento de representantes dos trabalhadores é definido pela Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, que se considera aqui como reproduzida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Despedimento sem justa causa por parte do trabalhador)

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço o aviso prévio será de 1 mês.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Transmissão do estabelecimento)

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

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se

os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

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

§ 3.º A entidade adquirente será subsidiariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho, sempre que a entidade transmitente tenha despedido, nos termos desta cláusula, os trabalhadores ao seu serviço e se mostre falida.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Trabalho feminino)

1 — Às mulheres trabalhadoras são assegurados os seguintes direitos e garantias, sem prejuízo das normas legais, designadamente da plena igualdade entre homens e mulheres:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem que isso envolva diminuição de retribuição;
- b) Não ser despedida (salvo com justa causa) durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que a entidade patronal tenha conhecimento do seu estado.

O despedimento sem justa causa efectuado nesta circunstância dá direito à trabalhadora que não opte pela reintegração a receber indemnização não inferior à totalidade das remunerações que receberia até 1 ano após a data do parto;

- c) Faltar 90 dias no período da maternidade, sem perda nem diminuição de regalias.

Destes 90 dias, 60 deverão ser gozados a seguir ao parto e os restantes 30 poderão ser gozados total ou parcialmente antes do parto. No caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade pode ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até atingir os 90 dias;

- d) No caso de aborto ou parto de nado-morto ou de morte do nado-vivo, o período de falta será no máximo de 30 dias, após o parto, graduado até esse limite pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- e) Recusa de prestação de trabalho nocturno extraordinário quando em estado de gravidez.

Em condições normais, o trabalho nocturno das trabalhadoras só é tolerado em casos de força maior;

- f) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas pré-natais, devi-

- damente comprovadas na sua ocorrência e necessidade;
- g) Período normal de trabalho diário não superior a 8 horas, quando em estado de gravidez;
  - h) Período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas, quando em estado de gravidez;
  - i) Após o parto e durante 1 ano, 2 períodos diários de 1 hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
  - j) Suspensão do contrato de trabalho até 1 ano após o parto, sem remuneração;
  - l) Emprego a meio tempo, desde que o interesse familiar da trabalhadora o exija e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
  - m) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, durante, pelo menos, 2 dias em cada mês;
  - n) Por ocasião do parto, um subsídio de 50% do ordenado mensal.

Este subsídio não prejudica o pagamento dos respectivos ordenados, desde que não goze na respectiva caixa de previdência dos benefícios do seguro de maternidade.

## CAPÍTULO IX

### Comissão paritária

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — Na área abrangida pelo Sindicato é criada uma comissão paritária constituída por 4 vogais efectivos e outros 4 suplentes, sendo 2 em representação do Sindicato e 2 em representação das empresas.

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

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

4 — Os vogais serão designados pelas partes, no prazo de 45 dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas neste CCT, as seguintes:

- a) Promover, por solicitação dos interessados, execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento técnico;

- b) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- c) Tentar a conciliação nas questões emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Criar e definir de novas categorias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

1 — As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o Sindicato, sendo remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, após o que farão parte integrante do CCT.

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

## CAPÍTULO X

### Previdência e abono de família

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Contribuições para a Previdência)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores a que se refere este CCT contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos e demais legislação aplicáveis.

2 — De harmonia com o n.º 2 do artigo 95.º do Decreto-Lei n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963, é criada a concessão de pensões de sobrevivência, obrigando-se as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato a contribuir para o efeito, nos termos do Regulamento do Regime de Pensões de Sobrevivência da Caixa Nacional de Pensões.

## CAPÍTULO XI

### Tramitação do processo de revisão

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

1 — Quando qualquer das partes pretender a revisão do presente contrato, apresentará, por escrito, a sua proposta.

2 — A parte a quem a proposta for apresentada terá de responder no prazo de 30 dias, contados a partir do momento em que recebeu a proposta.

3 — Após a recepção da resposta pelo proponente encontram-se abertas as negociações, que terão a duração máxima de 30 dias.

4 — Qualquer dos prazos citados nos números anteriores só poderão ser alongados com o acordo de ambas as partes.

5 — Se durante a fase de negociação as partes não chegarem a acordo, podem recorrer à conciliação prevista na lei.

6 — A fase prevista no número anterior terá a duração máxima de 15 dias.

## CAPÍTULO XII

### Sanções

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão do trabalho com perda de retribuição, até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- c) Despedimento, ocorrendo justa causa.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 3 meses seguintes à decisão. Nos casos de aplicação das sanções previstas nas alíneas b) e c) do número anterior, a sua aplicação só pode efectivar-se mediante processo disciplinar escrito.

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

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado reclamar para a comissão paritária indicada no capítulo IX.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

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

2 — Se a entidade patronal manifestar a intenção de despedimento com justa causa, o procedimento disciplinar deverá concluir-se nos 30 dias imediatos

ao prazo estabelecido no número anterior, sob pena de caducidade.

3 — Iniciado o processo disciplinar, e quando se verifique os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 30.<sup>a</sup>, pode a entidade patronal suspender preventivamente a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 — São devidas as contribuições à Previdência sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Ter reclamado legitimamente quanto às suas condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente do Sindicato, caixa de previdência, comissões paritárias ou delegados sindicais;
- c) Em geral invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até 6 meses, após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e c), ou até 3 anos, após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venham a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula 41.<sup>a</sup> implicará para as entidades patronais o pagamento de uma indemnização correspondente a 10 vezes o valor da remuneração perdida.

2 — A aplicação da suspensão no caso da alínea b) da cláusula 43.<sup>a</sup> implica uma indemnização equivalente ao dobro do estipulado no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, em condições compatíveis, contra a apresentação dos documentos comprovativos, sem prejuízo de as partes poderem acordar noutra forma de pagamento.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido,

além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada de 700 contos, compreendendo passageiros.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes serão assegurados os direitos consignados no Estatuto do Trabalhador-Estudante, Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

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

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

4 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

5 — O trabalho extraordinário de menores depende de autorização prévia do Ministério do Trabalho, a qual só pode ser concedida quando esse trabalho for absolutamente imprescindível e sem prejuízo dos trabalhadores-estudantes nas suas actividades escolares.

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

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Declaração de falência)

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Integração de novas categorias)

As categorias agora criadas no presente CCT serão para todos os efeitos integradas na tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, do seguinte modo:

Níveis	Categorias	Salário
II	Técnico de vendas ..... Encarregado electricista .....	19 600\$00
III	Promotor de vendas ..... Alcatifador de 1.ª ..... Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª ..... Oficial electricista ..... Oficial de relojoaria de 1.ª .....	16 700\$00
IV	Alcatifador de 2.ª ..... Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª ..... Oficial de relojoaria de 2.ª ..... Pré-oficial electricista do 3.º ano .....	15 500\$00
V	Bordadora especializada ..... Alcatifador de 3.ª ..... Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª ..... Oficial de relojoaria de 3.ª ..... Pré-oficial de relojoaria do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista de 2.º ano .....	14 400\$00
VI	Alcatifador-ajudante do 3.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3.º ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 3.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano .....	12 600\$00
VII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2.º ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 2.º ano ..... Bordadora ..... Costureira .....	12 200\$00
VIII	Alcatifador-ajudante do 1.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 1.º ano .....	11 200\$00
X	Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (4 anos) ..... Aprendiz de electricista (4 anos) ..... Aprendiz de relojoaria (4 anos) ..... Aprendiz de alcatifador (4 anos) ..... Estagiária de bordadora (4 anos) ..... Estagiária de costureira (4 anos) .....	8 000\$00



Níveis	Categorias	Salário
XI	Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (3 anos) ..... Aprendiz de alcatifador (3 anos) ..... Aprendiz de relojoeira (3 anos) ..... Aprendiz de electricista (3 anos) ..... Estagiária de bordadora (3 anos) ..... Estagiária de costureira (3 anos) .....	7 200\$00
XII	Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (2 anos) ..... Aprendiz de alcatifador (2 anos) ..... Aprendiz de electricista (2 anos) ..... Aprendiz de relojoeira (2 anos) ..... Estagiária de bordadora (2 anos) ..... Estagiária de costureira (2 anos) .....	6 400\$00
XIII	Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (1 ano) ..... Aprendiz de alcatifador (1 ano) ..... Aprendiz de electricista (1 ano) ..... Aprendiz de relojoeira (1 ano) ..... Estagiária de bordadora (1 ano) ..... Estagiária de costureira (1 ano) .....	5 800\$00

## ANEXO II

### Profissionais de escritório

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

#### *Chefe de departamento:*

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

#### *Categorias profissionais ou escalões.*

Chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e chefe de secção.

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

**Secretário da direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções:

Redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

#### *Contabilista:*

1 — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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 orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribui-

ção Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

2 — Os trabalhadores que exerçam as funções de «técnico de contas» e tenham sido indicados pelas entidades à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos, nos termos dos artigos 48.º e 52.º do Código da Contribuição Industrial, terão de ser classificados, pelo menos, como «contabilistas».

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

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

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

Categorias profissionais ou escalões:

Primeiro-estagiário;  
Segundo-estagiário.

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

Categorias profissionais:

Primeiro-estagiário;  
Segundo-estagiário.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, se-

lados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

Categorias profissionais ou escalões:

Primeiro-estagiário;  
Segundo-estagiário.

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

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância, do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classificando-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições da admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal na empresa;

ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Categorias profissionais ou escalões:

- Primeiro-estagiário;
- Segundo-estagiário;
- Terceiro-estagiário.

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

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

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Telefonista:*

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

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de 16 postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos de trabalho suplementares.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup>

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por «paquete» quando é menor de 18 anos.

*Planeador de informática.* — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como dos de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

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

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

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

### Profissionais caixeiros

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

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

**Caixeiro-chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

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

**Caixeiro.** — É o trabalhador que faz a sua actividade no serviço geral do balcão.

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

**Praticante.** — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

**Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos anexos.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações nas folhas de caixa e recebe cheques.

**Distribuidor, embalador manual e operador de máquinas de embalar.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, acondiciona produtos diversos com embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, e alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

**Servente.** — É o trabalhador que executa tarefas não específicas, não necessitando de qualquer informação, nas quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Promotor de vendas.** — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Alcatifador.** — É o trabalhador que se dedica à colocação de alcatifas no domicílio.

**Mecânico de máquinas de escritório.** — É o trabalhador que executa, repara ou afina, máquinas de escrever, calcular ou outras máquinas de escritório.

**Encarregado electricista.** — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

**Oficial de relojoaria.** — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento.

**Meio-oficial de relojoaria.** — É o trabalhador que auxilia o oficial e executa trabalhos sob orientação deste.

**Bordadora especializada.** — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina, executa trabalhos especializados e artísticos e pode ainda dar cursos de aprendizagem.

**Bordadora.** — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

**Costureira.** — É a trabalhadora que executa trabalhos de costura diversos.

**Estagiária de costura ou bordados.** — É a trabalhadora que tirocina para oficial de costura ou bordados durante 3 anos.

**Aprendizes.** — São os trabalhadores que, em regime de aprendizagem, iniciam a sua actividade.

### ANEXO III

#### QUADRO I

Quadro base para a classificação de escriturários:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### QUADRO II

Quadro base para a classificação de operadores mecanográficos, perfuradores, operadores de máquinas de contabilidade, dactilógrafos, telefonistas:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª classe .....	-	-	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe .....	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

QUADRO III

Quadro base para a classificação de caixeiros:

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Segundos .....	-	-	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros .....	1	2	2	3	3	3	4	5	6	6

Santarém, 7 de Setembro de 1982.

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

*José Antônio Marques.*

Pela União das Associações do Comércio Retailista do Distrito de Santarém:

*Antônio de Oliveira Gonçalves.*

Depositado em 21 de Outubro de 1982, a fl. 35 do livro n.º 3, com o n.º 317, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço.**

Aos 5 dias do mês de Abril de 1982, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA acordam entre si a adesão aos acordos de empresa celebrados entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e as várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Agosto de 1979, e 21, de 8 de Junho de 1981, nas seguintes condições:

- 1.ª A adesão produz efeitos a partir das datas de entrada em vigor dos referidos acordos de empresa;

- 2.ª A tabela salarial é aplicável nos termos previstos no mesmo acordo de empresa.

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 15 de Outubro de 1982, a fl. 34 do livro n.º 3, com o n.º 315/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.**

1 — O presente acordo de adesão obriga por um lado todas as empresas de indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis pesados de passageiros próprios ou fretados, em território nacional ou linhas internacionais inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A adesão produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do referido CCT.

- 3 — A tabela salarial é aplicável nos termos previstos no mesmo CCT.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 19 de Outubro de 1982, a fl. 34 do livro n.º 3, com o n.º 316/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real — Integração das profissões em níveis de qualificação.**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1982:

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.4 — Outros:**

Calista.  
Cabeleireiro completo.  
Esteticista.  
Massagista de estética.  
Oficial de cabeleireiro.

Oficial especializado.  
Oficial de posticeiro.

**6 — Profissionais semiquualificados (especializados):**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Ajudante.  
Ajudante de posticeiro.  
Manicura.  
Meio-oficial ou praticante.  
Pedicura.  
Praticante.

**A — Estágio e aprendizagem:**

Aprendiz (barbeiro, cabeleireiro de senhoras e ofícios correlativos).

---

**AE entre a empresa Francisco Fino, L.ª, e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre — Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado no n.º 6 da cláusula 64.ª do AE celebrado entre a empresa Francisco Fino, L.ª, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1981, foi constituída pelas respectivas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

**Em representação da empresa:**

Virgílio Alves da Silva.  
Dr. Jorge Firmino Rebocho Pais.

**Em representação da associação sindical:**

Orlando Carvalho Ferreira.  
Carlos Simão Alves Batista Gual.

---

**AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Constituição da comissão paritária**

Nos termos da cláusula 90.ª do AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, foi constituída pelas partes outorgantes do mesmo, uma comissão paritária com a seguinte composição:

**Em representação da empresa:**

**Efectivos:**

Dr. Abel Gomes de Almeida.  
Dr. Luís Reis.  
Dr. Aurélio Francisco Brigadeiro Lúcio.

**Suplentes:**

Maria Adriana Melo Gouveia.  
Maria Filomena Vargas Antunes.

**Em representação das associações sindicais:**

**Efectivos:**

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.  
Vitor Manuel Pereira das Dores.  
Armindo Pires Fernandes.

**Suplentes:**

Antónia Maria Falcão Miranda.  
César Dias Charrua da Silva.

**ACT entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras (rectificação).**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede às necessárias correcções.

Assim:

Na cláusula 8.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea f), onde se lê «condições específicas» deve ler-se «condições específicas».

Na cláusula 35.<sup>a</sup> a seguir ao n.º 8 deve ler-se:

.....  
10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após 6 dias de trabalho consecutivo.

No n.º 10, onde se lê «10» deve ler-se «11».

No n.º 11 onde se lê «Os trabalhadores em regime de turnos» deve ler-se «os trabalhadores em regime de 3 turnos».

**ANEXO IV**

**Definição de categorias profissionais e condições específicas**

Técnicos de desenho (TD).

Desenhador de estudos — onde se lê «para a sua ordenação e executa em obra» deve ler-se «para a sua ordenação e execução em obra».

**Condições específicas de admissão e carreira profissional**

**1 — Admissão e acessos**

**1 — Condições de admissão:**

b) Onde se lê «mecanotecnica, electrotécnica» deve ler-se «mecanotecnica, electrotécnica».

**Serviço Social (SS)**

Técnico de serviço social:

2 — Atribuições, onde se lê «em que o facto social tenha relevância» deve ler-se «em que o factor social tenha relevância».

Na lista de assinaturas das associações sindicais outorgantes onde se lê:

«Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Turismo de Portugal»

deve ler-se:

«Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal».