

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 13

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 155\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 13	P. 453-514	8 - ABRIL - 1987
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	455
— KAPARI — Manufactura de Calçado, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	455

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	456
— PE das alterações salariais aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto	457
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	458
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	459
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros	460
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém	460
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	461
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto	461
— Aviso para PE do CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	462
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaca e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Dist. de Leiria	462
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos	463
— Aviso para PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a mesma associação sindical — Rectificação	463

# **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	Pág. 464
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (Dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial .....	494
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial .....	496
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	498
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial .....	499
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	501
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outros .....	504
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	505
— ACT entre a NORMAX, L. <sup>da</sup> , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras .....	508
— AE entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Alteração salarial .....	509
— AE entre a Cooperativa dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras .....	510
— Acordo de adesão entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	511
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros — Constituição da comissão paritária .....	512
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Integração em níveis de qualificação .....	512
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	513
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Rectificação .....	513

## **SIGLAS**

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

## **ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., com sede e instalações fabris em Santa Iria de Azoia, concelho de Loures, exercendo a sua actividade na indústria vidreira, requereu a redução da duração do trabalho semanal de 42 horas para 40 horas nos sectores de fabricações, manutenção e vigilância, dos enfermeiros e dos trabalhadores adstritos ao actual horário geral fabril, num total de à volta de 700 trabalhadores.

Fundamentalmente, o regime pretendido assenta na substituição dos processos de fabricação Pittsburgh e Fourcault por nova tecnologia — o processo de fabricação Float, com exigências específicas de funcionamento e categorias profissionais próprias, tornando-se indispensável a completa cobertura dos postos de trabalho por pessoal qualificado.

Assim, sendo necessária a criação de mais uma equipa por posto de trabalho, no regime de três turnos rotativos, o respectivo horário carece de adaptação à maior disponibilidade dos trabalhadores e às exigências tecnológicas da produção, rentabilizando-se totalmente as novas fabricações.

O AE a que a requerente está vinculada (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982) prevê a prestação de 42 horas semanais. Todavia, não se verifica qualquer redução de produtividade — antes pelo contrário — com a desejada uniformização nas 40 horas semanais, horário, aliás, já praticado na Europa em fabricações similares à COVINA, nos seus aspectos constitutivos.

Nestes termos e dado que:

A redução pretendida se configura como um ajustamento à organização do trabalho e realidade da Empresa, sendo compatível com o seu desenvolvimento económico e da actividade que prossegue;

Da mesma não resultam quaisquer prejuízos quer para a requerente, quer para os seus trabalhadores;

Ouvida a comissão de trabalhadores, deu, por escrito, a sua concordância;

Os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente no requerido;

é autorizada a empresa COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., com sede e instalações fabris em Santa Iria de Azoia, concelho de Loures, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e ao abrigo do despacho de delegação de competências de S. Ex.ª o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 8 de Novembro de 1985, a alterar os limites da duração do horário semanal dos seus trabalhadores (sectores de fabricação, manutenção, vigilância e enfermeiros e trabalhadores adstritos ao horário geral fabril) de 42 horas para 40 horas, no regime de três turnos rotativos.

Lisboa, 15 de Março de 1987. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

---

### KAPARI — Manufactura de Calçado, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A firma KAPARI — Manufactura de Calçado, L.ª, com sede em Tentúgal, concelho de Montemor-o-Velho, exercendo a actividade de fabricação de calçado, solicitou, ao abrigo do disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução do período de duração de trabalho semanal de 45 horas para 40 horas, relativamente aos 1.º e 2.º turnos, já

que, quanto ao 3.º turno, e no regime pretendido, a duração é já de 40 horas semanais, por força do estatuído no n.º 6 da cláusula 32.ª do CCTV aplicável, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39/78.

Por razões de uniformidade na duração do trabalho das três equipas que prestarão serviço nos mencionados turnos, distribuídos, em sistema rotativo, de segunda-feira a sexta-feira e para um melhor equilíbrio

de produção, com harmoniosa distribuição do tempo útil (cinco dias  $\times$  24 horas = 120 horas), foi obtido um acordo com os interessados, que deram a sua adesão por escrito.

A redução pretendida, que actualmente abrangerá seis trabalhadores, permitirá o envolvimento — na mesmas condições de horário — de cerca de outros vinte, sendo certo que nenhum sofrerá qualquer prejuízo retributivo em relação à actualidade.

Considerando-se ainda que esta empresa tem vindo a exibir um crescendo significativo nos últimos anos (1983 — onze trabalhadores, facturação: 11 681 contos; 1984 — cinquenta e nove trabalhadores, facturação: 40 225 contos; 1985 — cento e três trabalhadores, facturação: 212 929 contos), que possui uma boa carteira de encomendas com perspectivas de expansão e previsão de aumento de postos de trabalho, sendo a sua produção de exclusivo exportador, verifica-se não trazer a pretendida redução qualquer prejuízo económico, quer à empresa quer aos trabalhadores, não afectando, outrossim, o ramo de actividade que prossegue.

Nesta conformidade e não vendo os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho inconveniente no requerido:

É autorizada a firma KAPARI — Manufactura de Calçado, L.<sup>da</sup>, com sede e instalações fabris em Tentugal, concelho de Montemor-o-Velho, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e ao abrigo do despacho de delegação de competências de S. Ex.<sup>a</sup> o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 8 de Novembro de 1985, a alterar os limites de duração do trabalho semanal de 45 horas para 40 horas, nos 1.º e 2.º turnos do seu sector fabril, em regime de três turnos, semanalmente rotativos, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se o descanso complementar ao sábado e o semanal ao domingo, sem que do facto resulte qualquer prejuízo — inclusive retributivo — aos trabalhadores abrangidos pela citada redução.

Lisboa, 6 de Março de 1987. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1986, e 33, de 8 de Setembro de 1986, foram respectivamente, publicadas as convenções mencionadas em título, as quais consagram as mesmas condições de trabalho e têm âmbitos sectoriais, profissionais e territoriais coincidentes.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelos referidos ajustantes colectivos as entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais celebrantes;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas na associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização legalmente possível, das condições laborais aos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas, do sector de actividade abrangido na área das convenções;

Considerando as competências cometidas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1986, e não havendo sido deduzida oposição:

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

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCTs celebrados entre a ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e do CCT entre a ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Em-*

*prego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1986, e 33, de 8 de Setembro de 1986, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aqueles abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exercem a actividade económica por aqueles abrangidos e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1986.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social, 27 de Março de 1987. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Gonçalo Manuel Bourbon Sequeira Braga*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações salariais aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confectaria) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1986, e 3, de 22 de Janeiro de 1987, foram publicados respectivamente, o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confectaria) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e o CCT celebrado entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação dos respectivos avisos de PE em simultâneo com os CCT acima identificados, aos quais não foi deduzida oposição;

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

de Estado do Comércio Interno, da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

## Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confectaria) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e do CCT entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1986, e 3, de 22 de Janeiro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas

pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

## Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos nos seguintes termos:

- a) A tabela salarial do CCT celebrado entre a AN-CIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1986, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante até ao limite de quatro;

- b) A tabela salarial do CCT celebrado entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Offícios Correlativos do Distrito do Porto produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 20 de Março de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

## PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SIN-DEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

Entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos dos Industriais de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, e 32, de 29 de Agosto de 1986.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas alterações as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho entrecidas nos sectores económico e profissional regulados não abrangidos pelas aludidas convenções;

Considerando a conveniência em promover a uniformização das condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, especificamente a atribuição de competências às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado aos respectivos territórios;

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 para PE no *Boletim do Traba-*

*lho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1986, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Pescas, do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e das alterações ao CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, e 32, de 29 de Agosto de 1986, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica abrangida pelas citadas convenções e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal

signatária e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições convencionais que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos desde 1 de Novembro de 1986, podendo os encargos decorrentes da retroactivi-

dade fixada ser satisfeitos em três prestações mensais de idêntico montante.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação, da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 25 de Março de 1987. — O Secretário de Estado das Pescas, *Jorge Manuel de Oliveira Godinho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Luís Filipe Sales Caldeira da Silva*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector da actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo único

1 — O CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sin-

dicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, é tornado aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Leiria prossigam a actividade económica regulada a trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, não filiados no sindicato subscritor.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Fevereiro de 1987, podendo os cargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 25 de Março de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, foi publicado o CCT entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra.

Considerando que as referidas alterações apenas são aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Setúbal, de empresas e trabalhadores ao seu serviço dos sectores económico e profissional abrangidos pela convenção e não filiados nas associações signatárias;

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 para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre, por um lado, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e a Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes do Barreiro e Moita e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito

de Setúbal, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul e o Sindicato dos Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro, de 1987, são tornadas extensivas, no distrito de Setúbal, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1987, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em três prestações mensais de idêntico montante.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 19 de Março de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a neces-

sidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro, de 1987, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1



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

#### Artigo único

1 — O CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987, é tornado aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Santarém prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já

abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato signatário.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Fevereiro de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 25 de Março de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

#### **Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações aos CCT entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1987, e 11, de 22 de Março de 1987, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área das convenções a actividade económica por elas abrangida (indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

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

---

#### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados no sindicato signatário.

---

**Aviso para PE do CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras  
e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros**

Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1987, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais outorgantes bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas  
do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Dist.  
de Leiria.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1987.

A PE, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º daquela disposição legal, tornará a alteração extensiva:

- 1) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;
- 2) Nos concelhos de Alvalázere, Ansião, Figueiró dos Vinhos e Nazaré, às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, por não existirem associações patronais.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, por forma a tornar aplicável a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente e na Região Autónoma da Madeira se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a mesma associação sindical — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, o aviso para PE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, na alínea a) do aviso, onde se lê «exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu» deve ler-se «exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu».

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria do betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa de Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida, respectivamente, por 12 meses para a tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas com expressão pecuniária e 24 meses para o restante clausulado.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita desta resposta a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

3 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo de 30 dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar à prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

#### 2 — Condições específicas de admissão:

##### 2.1 — Dos profissionais de vendas:

Habilitações mínimas	Idade
Mínimas legais .....	18 anos

##### 2.2 — Dos serviços:

###### a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete .....	Mínimas legais...	14 anos
Contínuo .....	Mínimas legais...	18 anos
Guarda .....	Mínimas legais...	18 anos
Porteiro .....	Mínimas legais...	18 anos
Telefonista .....	Mínimas legais...	18 anos
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais...	18 anos
Cobrador .....	Mínimas legais...	21 anos

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;

c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

##### 2.3 — Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral .....	Curso geral do ensino secundário	16 anos
Contabilista .....	Curso oficialmente reconhecido ....	...
Chefias .....	...	21 anos

##### 2.4 — Dos licenciados e bacharéis:

a) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;

b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados;

- c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

## 2.5 — Dos equiparados:

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico, e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a ~~dos~~ ~~profissionais~~ de armazém:

Habilitações literárias	Idade
Mínimas legais .....	16 anos

## 2.7 — Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Auxiliar .....	Mínimas legais ...	14 anos
Aprendiz .....	Mínimas legais ...	17 e 18 anos
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	Mínimas legais ...	Maior de 18 anos

## 2.8 — Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz .....	Frequência de cursos adequados...	15 anos
Ajudante .....	Frequência de cursos adequados...	17 anos
Pré-oficial .....	Curso oficial de electricidade ....	Maior de 17 anos

## 2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações mínimas	Idade
Curso de auxiliar de laboratório .....	16 anos

## 2.10 — Dos profissionais metalúrgicos:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz .....	Frequência de cursos industriais da especialidade ...	14 anos

## 3 — Carreira profissional:

### 3.1 — Dos administrativos:

- Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

### 3.2 — Dos licenciados e bacharéis:

- Consideram-se seis graus, em que o grau I será em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B;
- Os graus I e II devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois no grau II;
- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

### 3.3 — Dos profissionais de armazém:

Só poderão ser admitidos com idade mínima prevista os trabalhadores com robustez física suficiente.

### 3.4 — Dos profissionais da construção civil:

Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

### 3.5 — Dos profissionais electricistas:

- Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;
- Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria;
- Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;

- f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;
- g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, escola de marinha portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

### 3.6 — Dos profissionais metalúrgicos:

- a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

### 4 — Condições gerais:

4.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

4.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão.

4.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

4.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

4.6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data de início do período experimental.

4 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

5 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Admissão provisória

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes nos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter simultaneamente aos sindicatos outorgantes cópias das relações nominais de pessoal ao seu serviço que, nos termos da lei, devam ser enviadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, e das quais deverão constar os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de inscrição na Previdência;
- Data de nascimento;
- Data de admissão;
- Data da última promoção;
- Habilitações literárias;
- Categorias;
- Ordenado base;
- Diuturnidades a que tenham direito;
- Número da carteira profissional.

2 — As empresas ficam obrigadas a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes uma relação dos trabalhadores, sindicalizados ou não, por eles abrangidos, seja qual for a situação em que eles se encontrem.

3 — As empresas afixarão, em local bem visível, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, depois de visadas.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 7.<sup>a</sup> serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada dez profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Acesso e promoção

1 — Constitui acesso ou promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe, depois de dois anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe, e à 1.<sup>a</sup> classe, depois de quatro anos de permanência na 2.<sup>a</sup> classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame

para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Os motoristas de pesados e ajudantes de motoristas de pesados serão admitidos, respectivamente, nos níveis XI e XIII, passando automaticamente aos níveis X e XII da tabela depois de decorridos três anos de permanência na empresa e na categoria.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup> até ao dia quinze do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;

- i) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- j) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;



- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução das tarefas das quais possam resultar responsabilidade pessoal definida por lei, ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de 96 horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e 60 horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.ª

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

5 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente provadas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 11.ª e 13.ª, e desde que aprovadas em plenário dos trabalhadores directamente interessados que deverão participar pelo menos em número superior a 50 %, por votação directa e secreta.

6 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

## Cláusula 14.ª

### Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 15.ª

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a ser praticados, não podendo, no entanto, o mesmo ser superior a 42 horas e 30 minutos nos meses de Novembro e Fevereiro, inclusive.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para a refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

## Cláusula 16.ª

### Trabalho suplementar

1 — Deve evitar-se a prestação de trabalho suplementar.

2 — Para realização de tarefas justificáveis, haverá lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual. Estabelece-se como limite o número de 160 horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — Retribuição normal multiplicada por 1,50;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — Remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — Remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — Remuneração normal multiplicada por 2,25.

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

Entre o período normal e o período suplementar de trabalho haverá um intervalo de 30 minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5:

- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 550\$;
- b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 190\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;
- c) Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito a 250\$ para a ceia.

6 — Sempre que por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

4 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 16.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes são obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 3350\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção, constantes do anexo III, compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

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

RM — Remuneração mensal base;  
HS — Horário semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do tra-

balhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituído, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção de cargos de chefia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração em vigor do grupo X por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

3 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$N = \frac{T}{3}$$

*N* — o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco;

*T* — o tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço. Os trabalhadores ausentes por doença reembolsam a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência, devendo requerê-los nos prazos legais. Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º

mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano. Aos trabalhadores que violem o estabelecido neste ponto ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- Deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- Almoço no montante de 550\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4:

- a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 740\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 2200\$;  
Diária completa — 3550\$;  
Pequeno-almoço — 190\$;  
Ceia — 250\$.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos.

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;  
c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;  
d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transferência do local ou base de trabalho

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;  
b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 40 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 3500 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

#### CAPÍTULO VII

##### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 470\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 470\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

#### CAPÍTULO VIII

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês da antiguidade que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitam, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final do mesmo, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado na lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este as já ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total, ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com excepção das referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído; nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos mem-

bro do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no décimo dia posterior ao parto;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) e i) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de doze faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — O pedido de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior. No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto para os n.ºs 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

4 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do n.º 1, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

#### Cláusula 46.ª

##### Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

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

4 — A cessão do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere o trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 47.ª

##### Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — 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.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios, conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhe será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data de despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses



quantos os anos de serviço do trabalhador até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

## **CAPÍTULO X**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano.
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa.
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições con-

signadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Medicina no trabalho**

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

5 — Sempre que um trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou de outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## **CAPÍTULO XI**

### **Previdência**

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Previdência e abono de família**

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas que actualmente desfrutam.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a

remuneração base líquida acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionada nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

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

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a revonversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

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

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, ex-

cepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 28.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

Em que  $N$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente ao 50% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula à data do seu falecimento, sendo alicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento da beneficiária, ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

8 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas participarão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:  
Ciclo preparatório — 4550\$;  
Cursos gerais — 7100\$;  
Cursos complementares e médios — 11 600\$;  
Cursos superiores — 16 850\$.
- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50% das disciplinas que

constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Concelto de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repressão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 60 dias após o seu início.

5 — Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta de irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, exceptuando a repreensão simples.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de 48 horas.

9 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

10 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de dez dias, a contar da data em que o trabalhador é notificado, nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

11 — Dentro do prazo de dez dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

12 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

13 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical, ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

14 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

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

16 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

17 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 12 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

18 — Com excepção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 46.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Da organização sindical dos trabalhadores**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação à empresa**

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais de trabalhadores**

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, em que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CST.

4 — As CST têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com as comissões de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea h) da cláusula 11.<sup>a</sup>;

- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

Os dirigentes sindicais, elementos das CST, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Condições para o exercício do direito sindical**

A empresa é obrigada a:

- a) Observar o disposto nas alíneas e), f) e g) da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- b) Efectuar, a pedido da CST, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões da CST com a direcção da empresa**

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração, ou pelo seu representante, e dentro do horário normal de trabalho, sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 2; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 2.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou o seu representante e as razões em que foram fundamentados

serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de 48 horas.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Formalização**

Todos os problemas tratados entre a CST ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Da organização de comissões de trabalhadores**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Atribuições**

Sem prejuízo do estipulado na cláusula anterior, entendem-se como informações necessárias ao exercício da actividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente, as que respeitem a:

- a) Admissão de pessoal;
- b) Carreira profissional;
- c) Disciplina no trabalho;
- d) Formação profissional.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores membros das CT**

1 — Os membros das CT têm direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior de um crédito de horas igual ao estipulado para os trabalhadores das CT, sem que possam também ser por esse motivo afectados na remuneração ou quaisquer outras regalias ou direitos.

3 — Aos trabalhadores indicados no n.º 1 desta cláusula são conferidos todos os direitos e garantias atribuídos por esta convenção aos dirigentes e delegados sindicais.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Direito de associação**

É garantido o direito de as CT constituírem órgãos de coordenação com as CST das empresas, bem como o de criarem associações ou órgãos de coordenação entre as CT das empresas abrangidas por esta convenção ou aderirem a outras associações a nível regional ou nacional.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Assembleia de trabalhadores**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

### **CAPÍTULO XVII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Garantias da manutenção das regalias anteriores**

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

3 — Todos os litígios que ocorrerem durante a vigência desta convenção deverão ser resolvidos por uma comissão paritária, que será constituída pelas partes.

4 — A comissão paritária será constituída nos termos do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de

29 de Dezembro, e será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuseram diferentemente.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Caducidade de autorizações

A partir da entrada em vigor da presente convenção caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social em matéria de isenções de horário ou outras, desde que contrariem a regulamentação desta convenção.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Produção e efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária assim como a tabela de retribuições produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1986.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Revogação de disposições

A presente convenção revoga o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, e respectivas revisões publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1980, 26, de 15 de Julho de 1981, 24, de 29 de Junho de 1982, 24, de 29 de Junho de 1983, 24, de 29 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, e 11, de 22 de Março de 1986.

## ANEXO I

### Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes:

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. <sup>a</sup> .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Ajudante de motorista de pesados.* — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas

operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

*Ajudante de oficial electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*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 rendível 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 executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controle de betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçaria, soldadura oxí-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamento e recebimentos, a guarda de valores e o

registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

*Chefe de bombagem.* — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

*Chefe de central de betão.* — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.



**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos 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 e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Contínuo.** — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

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

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

**Encarregado de fabrico de blocos.** — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização das centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gásóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

**Escolhedor.** — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

**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, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e 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 de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

**Estagiário de escritório.** — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

**Expedidor controlador.** — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

**Fresador mecânico.** — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina de ferramentas.

**Guarda.** — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

**Empregado de serviço externo.** — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas; faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

**Licenciado ou bacharel do grau 1.** — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

**Licenciado ou bacharel do grau 2.** — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

**Licenciado ou bacharel do grau 3.** — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

**Licenciado ou bacharel do grau 4.** — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independente.

*Licenciado ou bacharel do grau 5.* — É o trabalhador que:

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

*Licenciado ou bacharel do grau 6.* — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com

possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

*Mecânico (mecânico auto).* — É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta, e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista. Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

*Oficial principal (electricista e metalúrgico).* — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

*Operador de central de betão.* — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão,

assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controle de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar um com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

**Operador de «drag-line».** — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controle das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

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

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

**Operador de máquina de blocos.** — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

**Praticante metalúrgico.** — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

**Prensador.** — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Preparador auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus

componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

**Programador de trabalho.** — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

**Secretário de gerência ou administração.** — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

**Secretário.** — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

**Serralheiro.** — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua

actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

*Servente.* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

*Soldador.* — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

*Técnico de betão.* — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

*Técnico de electrónica industrial.* — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controle analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora de empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado .....	184 250\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado .....	162 750\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado .....	140 850\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado .....	116 900\$00
V	Analista de sistemas .....	95 400\$00
	Contabilista .....	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado .....	
VI	Chefe de bombagem .....	78 500\$00
	Chefe de central .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Técnico de betão .....	
	Tesoureiro .....	
	Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado .....	
VII	Inspector de vendas .....	71 700\$00
	Secretário de gerência ou administração II	
	Subchefe de secção .....	
	Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado .....	
VIII	Escriturário principal .....	65 650\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de fabrico de blocos .....	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico)	
	Secretário de gerência ou administração I	
	Técnico de electrónica industrial .....	
	Vendedor .....	
IX	Expedidor-controlador .....	60 600\$00
	Preparador de trabalho .....	
	Programador de trabalho .....	
	Secretário .....	
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....	59 450\$00
	Caixa .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
X	Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista com mais de três anos Operador mecanográfico ..... Preparador de laboratório ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	59 450\$00
XI	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até 3 anos ..... Operador de central de betão ..... Operador de máquina de blocos ..... Operador de máquinas de contabilidade Prensador ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	57 150\$00
XII	Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de serviços externos ..... Lubrificador ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de <i>drag-line</i> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	53 150\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados ..... Contínuo ..... Escolhedor ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Preparador auxiliar de laboratório .....	50 100\$00
XIV	Auxiliar de fabrico ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente .....	47 650\$00
XV	Ajudante de oficial de electricista (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador de limpeza .....	38 000\$00
XVI	Aprendiz de electricista ..... Aprendiz metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos ..... Paquete do 3. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos .....	25 000\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos ..... Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos .....	22 300\$00
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ou de 14/15 anos ..... Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ou de 14/15 anos .....	19 500\$00

## ANEXO IV

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de traba-

lho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 4.ª

##### Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho da suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

#### Cláusula 5.ª

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

#### Cláusula 6.ª

##### Encarregado de segurança — Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 7.ª

##### Reuniões das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

3 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspecção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

#### Cláusula 8.ª

##### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.



3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Zelar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene

###### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

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

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

###### II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento do ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

##### III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

##### IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

##### V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

##### VI — Água potável

15:

- a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente;
- b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.



16:

- a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;
- b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

#### VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20:

- a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem um isolamento suficiente;
- b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

#### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII — Primeiros socorros

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

29:

- a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;
- b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso;
- c) Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30:

- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;
- b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação, permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### XIV — Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controle de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Regulamentos de segurança no trabalho

#### XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

#### XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;

- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controle, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 2 de Março de 1987.

Pela Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pelo Sindicato Nacional dos Economistas:

*Maria Cândido Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Maria Cândido Lourenço.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Madeira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos Abrasivos, Vidro e Similares.

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

*Domingos Barão Paulino.*

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros em representação dos seguintes sindicatos:

SOEMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
 SINCONT — Sindicato dos Contabilistas.

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 26 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Março de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 94/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (Dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial.**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas por:

Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;  
 Associação Nacional dos Industriais de Arroz;  
 Associação dos Industriais de Moagem;  
 Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem;  
 Empresa Carneiro Campos & C.ª, L.ª;

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços nos distritos de Aveiro e Porto que exerçam funções no sector da indústria de moagem.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais, produzindo as tabelas salariais efeitos desde 1 de Janeiro de 1987.

2 — As tabelas salariais vigorarão por um período de doze meses, podendo ser denunciadas, por qualquer das partes, decorridos que sejam dez meses após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

*Nota.* — Mantém-se sem alteração as matérias não objecto de revisão.

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categoria profissional	Tabela A ( <sup>1</sup> )	Tabela B ( <sup>2</sup> )
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	57 200\$00	54 900\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	53 500\$00	50 700\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	50 100\$00	47 600\$00
IV	Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	46 900\$00	44 600\$00
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	43 500\$00	41 000\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	40 900\$00	38 800\$00
VII	Terceiro-escriurário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo .....	38 600\$00	36 300\$00

Grupos	Categoria profissional	Tabela A ( <sup>1</sup> )	Tabela B ( <sup>2</sup> )
VIII	Estagiário para as profissões de: Escrutário ..... Operador mecanográfico... Operador de máquinas de contabilidade..... Perfurador-verificador.... Dactilógrafo ..... Porteiro ou guarda .....	30 700\$00	29 300\$00
IX	Servente de limpeza .....	27 700\$00	25 400\$00
X	Paquete de 16/17 anos .....	21 200\$00	18 900\$00
XI	Paquete de 14/15 anos .....	18 200\$00	16 000\$00

(<sup>1</sup>) Entidades patronais filiadas nas seguintes associações patronais:

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;  
Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;  
Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem;  
Empresa Carneiro Campos & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

(<sup>2</sup>) Entidades patronais filiadas na Associação Nacional dos Industriais do Arroz.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1987.

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

*J. Montalvão.*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*J. Montalvão.*

Pela Associação dos Industriais de Arroz:

*J. Montalvão.*

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

*J. Montalvão.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Davide António Martins.*

## Declaração

Para efeitos de depósito e publicação do CCT entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, são os seguintes os sindicatos representados por esta:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1987. — Pelo Secretariado do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Março de 1987, a fl. 154 do livro n.º 4, com o n.º 89/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind.  
do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial**

O CCT entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 7, de 28 de Fevereiro de 1978, 22, de 15 de Junho de 1979, 32, de 28 de Agosto de 1980, 8, de 27 de Fevereiro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, e 10, de 15 de Março de 1986, é revisto como segue:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas sediadas nos distritos do Porto e Aveiro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — *(Mantém-se a redacção actual.)*

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, podendo ser revista anualmente.

3, 4, 5, 6 e 7 — *(Mantém-se a redacção actual.)*

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados.... Chefe de escritório..... Chefe de serviços administrativos.....	57 200\$00	54 900\$00
II	Analista de sistemas..... Chefe de departamento..... Chefe de divisão..... Tesoureiro..... Inspector administrativo..... Chefe de contabilidade..... Técnico de contas.....	53 500\$00	50 700\$00
III	Chefe de secção..... Guarda-livros..... Programador de computador.....	50 100\$00	47 600\$00

Grupos	Categoria profissional	Tabela A	Tabela B
IV	Correspondente em línguas estrangeiras..... Programador de máquinas mecanográficas ou perinformaticas..... Secretário de direcção..... Escriturário especializado..... Fogoeiro encarregado.....	46 900\$00	44 600\$00
V	Caixa..... Controlador de aplicação..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras..... Operador de computador..... Ajudante de guarda-livros..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	43 500\$00	41 000\$00
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	40 900\$00	38 800\$00
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	38 600\$00	36 300\$00
VIII	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	34 500\$00	32 300\$00
IX	Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro..... Guarda..... Chegador..... Dactilógrafo..... Estagiário.....	31 700\$00	29 600\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza.....	27 700\$00	25 400\$00
XI	Paquete de 17 anos e pacote de 16 anos.....	21 200\$00	18 900\$00
XII	Paquete de 15 anos.....	18 200\$00	16 000\$00

**ANEXO III-B**

As tabelas A e B do anexo III aplicar-se-ão conforme segue:

- 1) Às empresas que, no conjunto de todas as suas actividades, facturarem em média, nos últimos três anos, 85 000 contos anuais ou mais aplica-se a tabela A, aplicando-se a B às restantes;
- 2) Às empresas que laboram exclusivamente chocolates ou chocolates e, complementarmente, confeitaria aplica-se a tabela B;

- 3) Por força da alteração ao montante de facturação diferenciador das tabelas previsto no n.º 1, não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

*J. Montalvão.*

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

*J. Montalvão.*

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*J. Montalvão.*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*J. Montalvão.*

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

*J. Montalvão.*

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Davide António Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

*Davide António Martins.*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos declara que representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Março de 1987, a fl. 154 do livro n.º 4, com o n.º 90/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e, por outro lado, trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

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

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, podendo ser revista anualmente.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT actual.)*

7 — As cláusulas 17.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987 e a cláusula 18.<sup>a</sup> produz efeitos a partir de 23 de Janeiro de 1987.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 1 100\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção actual.)*

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 90\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1 200\$.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	42 600\$
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	41 700\$
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	35 000\$
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	33 150\$
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico .....	31 100\$
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	27 600\$
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo (maior) ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	25 800\$
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo (menor) .....	22 500\$
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	20 100\$
X	Paquete de 16/17 anos .....	15 100\$
XI	Paquete de 14/15 anos .....	13 100\$

Lisboa, 21 de Janeiro de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando Trindade.*

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*Fernando Trindade.*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*Fernando Trindade.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Davide António Martins.*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 24 de Março de 1987, a fl. 154 do livro n.º 4, com o n.º 92/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial**

CCT entre a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra (in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25/78, 43/79, 2/81, 13/82, 13/83, 13/85 e 13/86), visando também a revisão das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13/86, acordados com a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas Associações dos Industriais de

Ourivesaria do Norte e Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores ao serviço das associações patronais outorgantes.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial — anexo III — produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987 até 31 de Dezembro de 1987, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro de 1987.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

#### ANEXO I

Enumeração e definições das categorias profissionais.  
III — Profissionais de escritório e correlativos.

**Programador.** — O trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação mecanográficos e de computador dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas e de computador.

**Operador mecanográfico de informática.** — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras e de informática; 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 realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

#### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Técnico de contas ..... Chefe de escritório .....	63 750\$00
2	Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento .....	57 000\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Programador mecanográfico e de computadores .....	51 300\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretária(o) de direcção ..... Caixeiro-encarregado ..... Desenhador projectista (ourives) ..... Encarregado de armazém .....	49 600\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador mecanográfico e de informática ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo ..... Primeiro-caixeiro ..... Desenhador (ourives com mais de seis anos) .....	42 500\$00
6	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de três a seis anos) .....	38 700\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Recepcionista .....	36 200\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
7	Caixa (comércio) ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives de zero a três anos) .....	36 200\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo, porteiro de 1.ª classe ..... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	33 000\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Tirocinante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	29 100\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo, porteiro, guarda de 2.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Tirocinante do 1.º ano .....	27 400\$00
11	Servente/auxiliar de armazém .....	26 200\$00
12	Paquete de 17 anos ..... Praticante de armazém de 17 anos ..... Praticante de 17 anos (comércio) .....	18 000\$00
13	Paquete de 16 anos ..... Praticante de armazém de 16 anos ..... Praticante de 16 anos (comércio) .....	16 000\$00
14	Paquete de 14/15 anos ..... Praticante de 14/15 anos .....	13 300\$00

Porto, 29 de Janeiro de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de



Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 13 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

Lisboa, 19 de Março de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 1 de Abril de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 100/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### **CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula única

#### Âmbito da revisão

A presente revisão, entre a Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extrac-

tiva, Energia e Química, em representação do SIN-DEQ — Sindicato Democrático da Química, com área e âmbito definido no CCT entre aquela associação e este sindicato, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1981, e parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1983,

7, de 22 de Fevereiro de 1985, e 13, de 8 de Abril de 1986, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 560\$ ou o pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....
- 11 — .....
- 12 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 700\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos ou ao abono das seguintes importâncias:  
Pequeno-almoço — 130\$;  
Refeição — 700\$;  
Alojamento — 1850\$;  
Diária completa — 3250\$.
  - c) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em deslocação em serviço utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas inerentes ao funcionamento e circulação do veículo e das relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de 6000 contos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1850\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas

##### Crédito diferenciador das tabelas

- 1 — .....

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas nos grupos A, B e C, de acordo com os seguintes critérios:

##### Empresas armazenistas

Grupo A — Empresas com valor de facturação global igual ou superior a 259 740 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 8050 contos por ano.

##### Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 92 730 contos e inferior a 259 740 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 5720 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 259 740 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 8050 contos.

##### Grupo C:

- a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 92 730 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 92 730 contos e inferior a 259 740 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 5720 contos por ano.

# Empresas importadoras

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 259 740 contos.

Grupo B — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 92 740 contos e inferior a 259 740 contos.

Grupo C — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 92 730 contos.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	...	74 850\$00	65 950\$00	59 450\$00
II	...	64 750\$00	60 600\$00	53 750\$00
III	...	57 450\$00	53 300\$00	46 600\$00
IV	...	55 750\$00	50 600\$00	45 100\$00
V	...	50 200\$00	45 200\$00	40 650\$00
VI	...	44 600\$00	40 650\$00	37 150\$00
VII	...	40 300\$00	36 200\$00	31 500\$00
VIII	...	36 550\$00	32 200\$00	28 000\$00
IX	...	32 950\$00	28 900\$00	26 150\$00
X	...	31 050\$00	27 850\$00	25 150\$00
XI	...	29 000\$00	26 000\$00	25 100\$00
XII	...	27 350\$00	25 100\$00	25 000\$00
XIII	...	24 150\$00	20 900\$00	18 600\$00
XIV	...	22 850\$00	19 050\$00	16 950\$00
XV	...	21 750\$00	17 900\$00	16 000\$00
XVI	...	20 500\$00	16 600\$00	14 750\$00

Porto, 9 de Fevereiro de 1987.

Pela Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

José António Garcia Braga da Cruz.  
Virgínia Fernanda de Jesus Cardoso.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.  
(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Março de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 95/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind.  
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de Março de 1987.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

2 — .....

Pequeno-almoço — 110\$;  
Almoço ou jantar — 600\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 1700\$;  
Diária completa — 2900\$.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — O subsídio de refeição será de 130\$ por cada dia completo de efectivo trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 130\$.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Princípio geral e revogação de textos**

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogadas as seguintes disposições: cláusula 1.<sup>a</sup>; n.º 1 da

cláusula 2.<sup>a</sup>; os valores do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>; n.ºs 1 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup>; anexo II — tabela de remunerações de base mensais.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações de bases mensais**

Grupos	Categorias	Remunerações
I	A Director de serviços .....	73 500\$00
	B Analista de sistemas .....	65 400\$00
	C Chefe de escritório.....	57 500\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviços .....	55 500\$00
	Contabilista/técnico de contas.....	
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano .....	53 000\$00
IV	Chefe de secção .....	48 400\$00
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano....	
V	A Secretário de direcção .....	44 200\$00
	Subchefe de secção .....	
	B Escriurário principal .....	43 250\$00
	C Inspector promotor de vendas.....	42 400\$00
VI	Caixa (a) .....	40 400\$00
	Operador mecanográfico com mais de quatro anos .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de quatro anos .....	
	perfurador-verificador ou gravador de dados com mais de quatro anos	
	Primeiro-escriurário.....	
	Vendedor/prospector de vendas .....	
VII	Motorista de pesados .....	38 800\$00
VIII	Cobrador (a) .....	37 600\$00
	Motorista de ligeiros .....	
	Operador mecanográfico com menos de quatro anos .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos.....	
	Perfurador-verificador com mais de dois anos .....	
	Segundo-escriurário .....	
IX	Ajudante de motorista .....	34 300\$00
X	Contínuo.....	33 000\$00
	Guarda .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de dois anos .....	

Grupos	Categorias	Remunerações
X	Perfurador-verificador ou gravador de dados com menos de dois anos ... Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	33 000\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	30 600\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	29 650\$00
XIII	Paquete (b) .....	17 200\$00

(a) O caixa e o cobrador terão 1460\$ mensais de abono para falhas.  
(b) Por cada ano além dos 14 anos terão mais 500\$ mensais.

Lisboa, 6 de Março de 1987.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Depositado em 26 de Março de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 96/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Das empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito da aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializam acessoriamente livros.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 17.ª

##### Retribuição do trabalho

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar re-

cebimentos e pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 810\$, enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

##### Cláusula 19.ª

##### Trabalho fora do local habitual

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 1880\$ por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 470\$;

Dormida e pequeno almoço — 940\$.

6, 7 e 8 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

##### Cláusula 22.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na

mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 700\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de 2 diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor da nova tabela salarial

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, sem quaisquer outros reflexos. De igual modo as ajudas de custo e o abono para falhas e diuturnidades entram em vigor na mesma data.

##### Nota

1 — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

2 — Os retroactivos poderão ser pagos em duas prestações mensais, a processar em Março e Abril de 1987.

#### ANEXO II

##### Retribuições certas mínimas

Grupo A — 45 350\$;  
Grupo B — 41 600\$;  
Grupo C — 39 000\$;  
Grupo D — 35 750\$;  
Grupo E — 32 800\$;  
Grupo F — 30 250\$;  
Grupo G — 27 000\$ (a);  
Grupo H — 24 900\$;  
Grupo I — 22 950\$;  
Grupo J:

20 600\$;  
19 800\$;  
18 850\$;

Grupo L:

17 900\$;  
14 650\$.

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 1000\$.

Lisboa, 9 de Março de 1987.

Pela Associação de Editores e Livreiros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Joaquim Manuel G. da Luz.*

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

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 12 de Março de 1987. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
- STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

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

- Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
- SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 20 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-ós-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 13 de Março de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 23 de Março de 1987.

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 13 de Março de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 16 de Março de 1987. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Depositado em 24 de Março de 1987, a fl. 154 do livro n.º 4, com o n.º 93/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## ACT entre a NORMAX, L.<sup>da</sup>, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados por qualquer das organizações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

2 — A tabela de remunerações mínimas anexa ao presente ACT produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1986 até 30 de Novembro de 1987, para a empresa NORMAX, L.<sup>da</sup>, e de 1 de Janeiro de 1987 até 31 de

Dezembro de 1987, para as empresas Vilabo, L.<sup>da</sup>, e Manuel Castro Peixoto, L.<sup>da</sup>

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cantinas em regime de auto serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 130\$.

a) O valor constante do n.º 2 é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 — .....

4 — .....



5 — O valor constante do n.º 2 produz efeitos:

- a) Empresa NORMAX, L.<sup>da</sup>, desde 1 de Dezembro de 1986 até 30 de Novembro de 1987;  
b) Empresa Vilabo, L.<sup>da</sup>, e Manuel Castro Peixoto, L.<sup>da</sup>, desde 1 de Janeiro de 1987 até 31 de Dezembro de 1987.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1.....	66 000\$00
2.....	54 850\$00
3.....	52 350\$00
4.....	51 400\$00
5.....	48 650\$00
6.....	47 300\$00
7.....	44 600\$00
8.....	43 650\$00
9.....	42 950\$00
10.....	41 400\$00
11.....	40 200\$00
12.....	39 350\$00
13.....	37 650\$00
14.....	37 200\$00

##### Tabela de praticantes e aprendizes

###### Praticante geral

No 1.º ano .....	24 650\$00
No 2.º ano .....	26 350\$00
No 3.º ano .....	28 200\$00
No 4.º ano .....	31 050\$00

###### Aprendiz geral

Com 14/15 anos.....	17 250\$00
Com 16 anos.....	19 050\$00
Com 17 anos.....	20 500\$00

###### Praticante metalúrgico

No 1.º ano .....	28 200\$00
No 2.º ano .....	31 000\$00

#### Aprendiz metalúrgico

No 1.º ano:

Com 14/15 anos.....	16 650\$00
Com 16 anos.....	18 450\$00
Com 17 anos.....	20 100\$00

No 2.º ano:

Com 14/15 anos.....	18 450\$00
Com 16 anos.....	20 100\$00

No 3.º ano:

Com 14/15 anos.....	20 100\$00
---------------------	------------

No 4.º ano ..... 21 800\$00

Marinha Grande, 22 de Dezembro de 1986.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela NORMAX, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Castro Peixoto, L.<sup>da</sup>:

Manuel Peixoto.

Pela Vilabo, L.<sup>da</sup>:

Manuel Peixoto.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1987. — Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Março de 1987, a fl. 154 do livro n.º 4, com o n.º 91/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Alteração salarial.**

Texto final da Revisão do ACT da Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.<sup>da</sup>, celebrado entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

- 1 — .....  
2 — .....

3 — Exceptuando-se do disposto no n.º 1 desta cláusula, as tabelas de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária, as quais produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1987, e vigoram por doze meses, contados a partir desta data.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores das categorias previstas na cláusula 27.<sup>a</sup> são asseguradas as seguintes remunerações:

Leitora — 28 250\$;  
Cortador — 25 200\$;

Colador — 25 200\$;  
Expedidor — 25 200\$.

2 — .....  
Lisboa, 27 de Fevereiro de 1987.

Pela Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa:  
*Maria Emília Figueiredo Guimarães.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:  
*António Manuel Pereira Lopes.*

Depositado em 26 de Março de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 97/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre a Cooperativa dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigilância, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A tabela salarial, anexo III, e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1987.
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 600\$ cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de alimentação no valor de 115\$, caso a empresa não disponha de cantinas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 140\$;  
Almoço — 575\$;  
Jantar — 575\$;  
Ceia — 140\$.

#### ANEXO III

Níveis	Tabela salarial
1.....	57 700\$00
2.....	52 650\$00
3.....	45 800\$00
4.....	36 350\$00

Níveis	Tabela salarial
5.....	33 600\$00
6.....	30 800\$00
7.....	29 000\$00
8.....	26 600\$00
9.....	24 000\$00

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

Luís António de Oliveira Lemos.

Depositado em 31 de Março de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 98/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### Acordo de adesão entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Ao CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal, AIM — Associação Industrial do Minho, AIMA — Associação dos Industriais de Montagem Automóvel, ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel e ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, as referidas associações, por um lado, e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1986.

Porto, 11 de Novembro de 1986.

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

António Fernando Vieira Pinheiro.

Pela ACAP — Associação do Comércio de Portugal:

M. J. Forjaz.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

M. J. Forjaz.

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóvel:

M. J. Forjaz.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

M. J. Forjaz.

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/CENTRO-NORTE);

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 11 de Março de 1987. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 1 de Abril de 1987, a fl. 155 do livro n.º 4, com o n.º 99/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros — Constituição da comissão paritária.**

De harmonia com o estipulado na cláusula n.º 61 do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35/86, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a competência e atribuição previstas na convenção e a seguinte composição:

Em representação das associações patronais:

Representantes efectivos:

Frederico Lúcio de Valsassina Heitor.  
Jacinto Jorge Carvalhal.  
Fernando Pinto Ribeiro Brito.

Representantes suplentes:

António Ferreira de Oliveira.  
Manuel Clemente Teixeira.  
Manuel Pereira Gomes.

Em representação das associações sindicais:

Representantes efectivos:

Carlos M. Avelino.  
Carlos Pereira.  
Ventura C. Rodrigues.

Representantes suplentes:

Maria Teresa Albuquerque.  
Luís Simões.  
Jesuíno Augusto.  
António Rodrigues.

---

**AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Integração 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 da profissão de encarregado geral de exploração, abrangida pela convenção mencionada em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção:

Encarregado geral de exploração.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido publicada com incorrecção a tabela de remunerações mínimas do CCT em epígrafe no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, a seguir se procede à necessária rectificação: Assim, a p. 301, no anexo I, grupo 15, da tabela salarial A, onde se lê «23 350\$» deve ler-se «25 350\$».

---

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

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção:

Assim, no anexo III da convenção, onde se lê:

«Grupo 9

...

Roçador ou desbastador

...»

deve ler-se:

«Grupo 8

...

Roçador ou desbastador

...»