

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.ª SÉRIE

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

Preço 80\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 47	P. 1799-1830	22 · DEZEMBRO · 1987
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Companhia Industrial de Coördarias Têxteis e Metálicas Quintas & Quintas, S. A. R. L. — Autorização de laboração contínua	1801
— CNB — Companhia Nacional de Borrachas, S. A. — Autorização de laboração contínua	1801
— Fiação de Pombais, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	1802
— Sociedade de Gases e Produtos Químicos — Sogás Produtos, S. A. — Autorização de laboração contínua	1802
— SONINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A. — Autorização de laboração contínua	1803
— SOTEXFIL — Sociedade Têxtil de Fibras e Filamentos, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	1804

Portarias de extensão:

— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	1804
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	1805
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros	1806
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros ...	1806
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1807
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1807

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra	1808
— CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga — Alteração salarial e outras	1823
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1826
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra	1827
— Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Viseu e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CTT para o comércio do Porto (sector de relojoaria)	1829
— AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Constituição da comissão paritária	1829
— AE entre a Empresa Francisco Fino, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Deliberação da comissão paritária	1830

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

Companhia Industrial de Cordoarias Têxteis e Metálicas Quintas & Quintas, S. A. R. L. **Autorização de laboração contínua**

Despacho conjunto

A empresa Companhia Industrial de Cordoarias Têxteis e Metálicas Quintas & Quintas, S. A. R. L., com fábrica de cordoarias têxteis e metálicas na cidade da Póvoa de Varzim, Rua de Gomes de Amorim, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector fabril de laminagem de varão de alumínio.

Fundamenta a sua pretensão no facto dos fornos que alimentam a instalação, funcionando a temperaturas elevadas, da ordem dos 700°C/900°C para produzirem a fusão, não poderem ser desligados nos fins de semana, por razões de ordem técnica (choques térmicos). Estes, a terem lugar, além de produzirem avultados danos nos refractários, causam também prejuízos pela falta de temperatura no início da laboração, obstaculizando-a praticamente.

Deste modo, os referidos fornos necessitam permanentemente ligação.

Tendo sido comprovados estes considerandos de ordem técnica, não vedando a legislação aplicável o regime de laboração contínua, tendo os trabalhadores interessados dado o seu acordo por escrito, e não tendo visto qualquer inconveniente no requerido, tanto os serviços competentes da Inspeção-Geral de Trabalho como o ministério da tutela, é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a Companhia Industrial de Cordoaria Têxteis e Metálicas Quintas & Quintas, S. A. R. L., com sede e instalações fabris na Rua de Gomes de Amorim, na Póvoa de Varzim, a laborar continuamente na sua secção de laminagem de varão de alumínio.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 25 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Penada*.

CNB — Companhia Nacional de Borrachas, S. A. — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

CNB — Companhia Nacional de Borrachas, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 1.º, Porto, e fábrica no lugar da Palmeira, Santo Tirso, requereu autorização para laborar continuamente nos sectores de produção e de apoio à produção, que compreendem os serviços de misturador interno, extrusoras, pré-confeccção, confeccção, vulcanização, centrais de energia, manutenção, controle laboratorial e de qualidade e supervisão.

Esta unidade industrial, fabricante de pneus e câmaras-de-ar, tem actualmente toda a sua capacidade produtiva absorvida pelo mercado, sendo cerca de 50% destinada a exportação.

Todavia, para que possam ser aumentadas as cotas de venda para o mercado externo e ser rentabilizado

um vultoso investimento, da ordem de 400 000 contos em 1987 e 1988, pretendendo-se ainda uma mais racional e eficiente utilização da maquinaria existente, é mister aumentar a produção, o que implicará a laboração em sistema contínuo, no sector referido e respectivo apoio.

Além disto, da implantação desse sistema resultará um aumento significativo de postos de trabalho, e uma entrada de divisas no País, estimada em cerca de 1500 contos/ano, sendo ainda factor preponderante a indispensabilidade da viabilização económico-financeira da requerente.

Outras razões de ordem técnico-económica, nomeadamente a poupança de energia, com o aproveitamento do período de arranque de geradores de vapor e demais maquinismos, aconselham ao deferimento do requerimento.

Nestes termos, e considerando que:

A requerente, pretendendo rentabilizar o parque industrial, reduzir custos de produção e dar resposta às solicitações do mercado, está empenhada numa política expansionista que a leva a aumentar o pessoal, outrossim promovendo durante o corrente ano um curso de formação profissional, em colaboração com o Instituto do Emprego e Formação Profissional e o Fundo Social Europeu;

Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e do ministério da tutela — Direcção-Geral da Indústria, não viram inconveniente no sistema de trabalho requerido;

São estabelecidas compensações adicionais ao determinado pela lei, nomeadamente o aumento de 5% no subsídio de turno e aumento de 10%

nas remunerações base, como subsídio especial, para os trabalhadores que integrarem o sistema de laboração contínua,

é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a CNB — Companhia Nacional de Borrachas, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 1.º, Porto, e fábrica de pneus e câmaras-de-ar no lugar da Palmeira, Santo Tirso, a laborar continuamente nos sectores e serviços acima identificados, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a ingressar nesse regime, e sem prejuízo da manutenção regular do seu posto de trabalho.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Fiação de Pombais, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A firma Fiação de Pombais, L.^{da}, com sede em Pombais, Guardizela, no concelho de Guimarães, e com actividade de fiação têxtil, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade fabril.

A requerente é uma nova e moderna fiação têxtil, tendo iniciado a sua actividade em Maio de 1986, e para que possa aproveitar integralmente o seu equipamento e capacidade de que dispõe, carece de aumentar a sua produção. Poderá, assim, assegurar compromissos de entrega, abastecendo convenientemente o mercado.

Este ritmo e aumento de produtividade só poderão ser alcançados com o regime de laboração contínua que, por outro lado, propiciará aumento de postos de trabalho e incentivará a instalação de novo equipamento.

Não vedando o i. r. c. t. aplicável (CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, p. 2701) a laboração contínua nesta actividade, tendo os trabalhadores interessados dado a sua concordância, por escrito, e não vendo quer os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho, quer o ministério da tutela, qualquer inconveniente no pretendido, é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a firma Fiação de Pombais, L.^{da}, com sede e instalações fabris sitas em Pombais, Guardizela, do concelho de Guimarães, a laborar continuamente.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 23 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Sociedade de Gases e Produtos Químicos — Sogás Produtos, S. A. — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A firma Sociedade de Gases e Produtos Químicos — Sogás Produtos, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida do Infante D. Henrique, lotes 21 e 24 e fábrica de gases medicinais e industriais em Sines, na zona de indústria ligeira 2, requereu autorização para laborar continuamente na citada unidade fabril, em Sines.

Esta empresa, produtora de oxigénio, azoto e árgon líquidos, além de necessitar do aproveitamento da sua máxima capacidade de produção, justifica o seu pedido por razões de ordem técnico-económica que justifica:

Caracterizando-se o processo de fabrico dos gases referidos por envolvimento de altas temperaturas negativas (—183°C a —196°C), só alcan-

çadas após cerca de dez horas do início de cada arranque, torna-se tecnicamente impossível e economicamente inviável, por inconcorrencial, a produção dos precedentes líquidos criogénicos, atendendo a que a potência instalada é de 7000 kVA, a utilização de 5800 kWh e consumo específico de 2 kW por litro produzido, desde que não exista laboração contínua, prática normal, aliás, em fábricas similares.

Atendendo-se a que a indústria de fabrico de oxigénio foi considerada de laboração contínua, por despacho de 26 de Fevereiro de 1935 (*Boletim do INTP*, n.º 7, ano II, de 28 de Fevereiro de 1935, p. 178), que a fundamentação produzida pela requerente está devidamente comprovada, que a respectiva CT emitiu parecer concordante, por escrito, e que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e do ministério

da tutela não viram no requerido qualquer inconveniente, não vedando o i. r. c. t. aplicável (PRT/CCT para as indústrias químicas, in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, o regime de trabalho em causa, é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a firma Sociedade de Gases e Produtos Químicos — Sogás Produtos, S. A., com sede na Avenida do Infante D. Henrique, lotes 21 e 24, em Lisboa, a laborar continuamente na sua unidade fabril de produção de oxigénio, azoto e árgon líquidos, sita em Sines, distrito de Setúbal, na zona de indústria ligeira 2.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 23 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

SONINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A. — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A., concessionária da exploração do jazigo subterrâneo de Neves-Corvo, na freguesia e concelho de Castro Verde, distrito de Beja, e sede social na Rua de Campo de Ourique, 3, Castro Verde, requereu autorização para laborar continuamente nos serviços que se encontram já em laboração, fundamentando o pedido em razões de base económica, técnica e de racionalidade de exploração e ainda em condições de segurança, quer das instalações, quer dos próprios trabalhadores e sua qualidade de vida.

As secções já em laboração e onde é requerido o regime de trabalho contínuo, são as seguintes:

- Guarda privativo ao paiol de explosivos;
- Comando e vigilância das instalações de esgoto, incluindo as bombas respeitantes aos trabalhos subterrâneos de exploração mineira;
- Tratamento de águas residuais, por forma a proteger convenientemente o ambiente;
- Casa das pilhas;
- Posto clínico, com enfermagem permanente;
- Balneários.

Nestes termos, e considerando-se que:

A requerente tem em desenvolvimento um projecto de grande importância económica para a região

do Baixo Alentejo e para o País, para a exploração e produção de minérios cupríferos, praticamente toda ela destinada a exportação;

Os serviços de apoio e construção das respectivas infra-estruturas são desde já necessários em regime permanente de trabalho, permitindo, assim, o andamento do projecto extractivo, cujo início se prevê para o último trimestre de 1988;

Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e do ministério da tutela não viram inconveniente no sistema de trabalho requerido, cujos trabalhadores, já a ele afectados, deram a sua concordância, por escrito,

é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a SOMINCOR — Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S. A., concessionária da exploração do jazigo subterrâneo de Neves-Corvo, concelho de Castro Verde, a laborar continuamente nas secções acima identificadas, da referida exploração mineira.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Despacho conjunto

A firma SOTEXFIL — Sociedade Têxtil de Fibras e Filamentos, L.^{da}, com sede em Oliveira Grande, Lousã, requereu autorização para laborar continuamente no sector da linha de extrusão de polipropileno.

Trata-se de uma unidade fabril cuja actividade é recente — iniciou-se em Janeiro do ano em curso —, considerando-se assim em fase de arranque, e que vem laborando em regime de três turnos rotativos, com paralisação, para descanso semanal fixo, aos sábados e domingos.

Todavia, por razões de ordem técnica e imperativos de ordem económica, a que alia perspectivas de expansão no mercado estrangeiro, a firma pretende um regime de trabalho contínuo, obviando aos seguintes inconvenientes:

- a) Grande consumo de energia eléctrica;
- b) Incomportável custo, devido a paragens diárias e consequente aquecimento das máquinas, na chamada ponta de contagem;

- c) Tempo excessivo de arranque da linha de extrusão pela demora em aquecer (cerca de duas horas).

Assim, dadas as razões apontadas, a concordância dos trabalhadores em documento escrito, a circunstância de os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e do ministério de tutela não terem visto qualquer inconveniente no requerido, é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a firma SOTEXFIL — Sociedade Têxtil de Fibras e Filamentos, L.^{da}, com sede e instalações fabris em Oliveira Grande, Lousã, a laborar continuamente no seu sector de linha de extrusão de polipropileno.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 23 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987, foi publicado o CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de relações de trabalho desprovidas de regulamentação atualizada e a necessidade 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.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 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 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores, Associação Portuguesa de Suinicultores e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas

e Tabacos e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Vila Real, Viseu, Viana do Castelo, Leiria, Castelo Branco, Coimbra, Santarém, Portalegre, Lisboa, Setúbal, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 8 de Junho de 1980, 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 pelas associações sindicais outorgantes.

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

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 5 de Dezembro de 1987. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1987, e 36, de 29 de Setembro de 1987, foram publicadas, respectivamente, no primeiro, as alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, bem como as alterações ao CCT entre esta associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, e, no segundo, as alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas alterações as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas referidas alterações e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para as indústrias de calçado, malas e afins;

Considerando que existe, entre as três convenções, uma coincidência a nível geográfico e profissional quanto às profissões e categorias profissionais de trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão da portaria de extensão, com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso único para PE, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

I

As disposições do CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987, são tornadas extensivas:

1:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam, no território do continente, na

área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) A todos os trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, que exerçam, no território do continente, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza, sem filiação sindical ou representados por associações sindicais não outorgantes do CCT supramencionado, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

II

As disposições constantes do CCT entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987, e do CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1987, são tornadas extensivas:

- a) A todos os trabalhadores de escritório, técnico-comerciais e fogueiros das profissões e categorias profissionais neles previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes, mas que por elas possam ser representados, ao serviço de entidades patronais que, filiadas ou não na associação patronal outorgante, exerçam, no território do continente, na área das convenções, a actividade económica por ela abrangida;
- b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais referidas no número anterior, representados pelas associações sindicais outorgantes, que exerçam, no território do continente, na área das convenções, a actividade económica por ela abrangida, ao serviço de entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante;
- c) Aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza, das profissões e categorias profissionais neles previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, que exerçam, no território do continente, na área das convenções, a actividade económica por elas abrangidas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

III

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

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Setembro de

1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em três prestações mensais.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Novembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Penedo*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro e ainda entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

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 dos CCTs celebrados entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 1987, 40, de 29 de Outubro de 1987, e 44, de 29 de Novembro de 1987, por forma a aplicar a regulamentação deles constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nas áreas dos referidos contratos prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na referida associação patronal e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros:

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 dos CCTs celebrados entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1987, e entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho

estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território nacional prossigam alguma das actividades económicas reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 subseqüentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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 das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1987, e 45, de 8 de Dezembro de 1987.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito legal, tornará as convenções extensivas, no distrito de Coimbra, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

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 das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará as alterações extensivas, no distrito de Faro, à excepção do concelho de Portimão, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção
e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais do Vestuário do Norte e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O clausulado geral vigora por um período mínima de 24 meses.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses e produzem efeitos desde 1 de Julho de 1987.

Cláusula 2.^a-A

1 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

2 — Tratando-se de revisão das matérias previstas no n.º 2 desta cláusula, a denúncia poderá efectivar-se a partir do vigésimo mês de vigência.

3 — A denúncia das matérias previstas no n.º 3 da cláusula anterior ocorrerá por iniciativa de qualquer das partes a partir do décimo mês de vigência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais neste contrato são as seguintes:

Grupo A:

Trabalhadores de escritório. — As habilitações do curso geral de administração e comércio, curso

geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes;

Grupo B:

Cobreadores. — Idade de 21 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais;

Grupo C:

Telefonistas. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D:

Serviços auxiliares. — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações mínimas exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existentes no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.^a do presente contrato.

4 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as

tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no número anterior.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações mínimas se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível 1 do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o operador de computador de 2.^a e o operador de registo de dados de 2.^a, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria imediata.

3 — Os estagiários para escriturário, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade, desde que tenham cumprido, pelo menos, seis meses de estágio; se admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, serão promovidos ao fim de seis meses.

4 — Os estagiários de dactilógrafo admitidos com menos de 21 anos terão um período de estágio de um ano; se admitidos com 21 ou mais anos de idade, terão o seu período de estágio reduzido a metade.

5 — O estágio para operador de computador terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de seis meses.

6 — O estágio para operador de registo de dados terá a duração máxima de seis meses.

7 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sê-lo-ão a contínuos menores.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores após três anos de permanência na categoria passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

9 — Os esteno-dactilógrafos em língua estrangeira logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

10 — Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

11 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

12 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

Cláusula 8.^a-A

Oposição à promoção automática dos escriturários

1 — A entidade patronal poderá recusar a promoção automática do escriturário de 3.^a a 2.^a ou de 2.^a a 1.^a, no caso do trabalhador não possuir aptidão necessária, devendo declará-lo, fundamentadamente e por escrito, até 60 dias antes da data da promoção. Comunicação que deverá ser feita por cartas registadas e dirigidas simultaneamente ao trabalhador e às associações patronal e sindical.

2 — Se o trabalhador discordar dessa oposição, deve manifestar essa intenção por escrito à entidade patronal no prazo de quinze dias, contados da data da recepção daquela comunicação.

3 — Após a manifestação dessa discordância e para a resolução do conflito realizar-se-á, no prazo de vinte dias, reunião de uma comissão constituída por dois representantes designados pela associação patronal e dois pela associação sindical, cujas deliberações são tomadas por unanimidade.

4 — O trabalhador, decorridos que sejam seis meses da data em que, em razão de deliberação da comissão, não obteve a promoção, terá direito a requerer, por escrito, à entidade patronal que a mesma lhe seja concedida.

5 — A haver nova oposição da entidade patronal, deverá esta delcará-la, fundamentadamente e por escrito, no prazo de 30 dias após a recepção da comunicação referida no número anterior, ao trabalhador e às associações patronal e sindical, devendo a comissão referida no n.º 3 pronunciar-se nos termos e prazos aí previstos.

6 — Do não cumprimento da tramitação processual estabelecida decorrerá, para a parte culpada, a improcedência da pretensão.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.ª

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.ª;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 10.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 11.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios 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 dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 43.^a, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente durante os quinze dias que procederam a transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou facto que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas.

Cláusula 14.^a

Deslocações

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito, ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 16.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição extraordinária, de acordo com a cláusula 28.^a As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 17.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 18.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço de litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 20.^a

Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exercer os limites de horário semanal fixados no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios e o montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário TS}}$$

Cláusula 25.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.^a

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias seguidos no espaço de doze meses.

Cláusula 27.^a

Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40% para o trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.º mês correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, não excedam 30, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, até ao limite de 90 dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Período de férias

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

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patro-

nal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

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

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

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozalas no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100% das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outros parentes ou afins de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de 30 dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia de doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.^a;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.^a, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.^a;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.^a, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.^a ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.^a

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 39.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento cul-

posso do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato, ou prevista por lei.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição no cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 40.^a

Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 41.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar ou lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 42.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 43.^a

Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa

mesma cláusula não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 44.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 45.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

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

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias e na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 60 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.^a

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor, em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 49.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.^a, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 50.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as

instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou 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) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- b) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua 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 ou em caderneta própria.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.^a;
- b) Terão direito a faltar, até dez dias consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias, ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal, para falhas, de 1500\$.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 57.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical da empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 58.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previsto no n.º 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 59.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

Cláusula 61.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e do sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da ordem de trabalhos e local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar, nas reuniões, de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que não terá direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/75, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 62.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-lei n.º 479/76.

A - Categorias profissionais e respectivas funções

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

Secretário-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório. — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

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

Contabilista e técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros

ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

Programador. — 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; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificação da 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.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inven-

tários das existências; preparar ou manda 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, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Secretário(a) da direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o *telex* em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

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

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, 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 informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos, e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório. Deve ainda operar com *telex* em língua portuguesa.

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

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos e outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de a partir dos dados introduzidos obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, operador de terminais.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Pode por vezes executar diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos

dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou em informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios ou são por si elaborados com base em dados que recolheu. Imprime, eventualmente, papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Pode ser-lhe confiada a realização do arquivo do sector em que trabalha. Pode colaborar na recolha e compilação de elementos necessários à subsequente elaboração e receber pedidos de informação, encaminhando-os para a pessoa ou serviço competente. Pode dar assistência à central telefónica, estabelecendo ligações internas ou externas.

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

Cobrador. — Procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

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

Telefonista 2. — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

Estagiário. — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Estagiário de dactilógrafo. — É o trabalhador que auxilia o dactilógrafo e tirocina para esta função.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza. — Trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director de serviços, chefe de escritório e secretário-geral.	64 500\$00
B	Chefe de departamento, chefe de serviços, contabilista/técnico de contas e analista de sistemas.	59 750\$00
C	Chefe de secção, programador de informática, tesoureiro e guarda-livros.	56 000\$00
D	Secretário(a) de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e programador mecanográfico.	52 200\$00
E	Primeiro-escriturário, caixa, operador de computador de 1.ª, operador mecanográfico e esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	49 600\$00
F	Segundo-escriturário, operador de computador de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, operador de registo de dados de 1.ª e cobrador.	43 650\$00
G	Estagiário (operador de computador), terceiro-escriturário, operador de registo de dados de 2.ª, dactilógrafo, recepcionista e telefonista.	39 300\$00
H	Estagiário de operador de registo de dados, estagiário de escriturário do 3.º ano e contínuo (maior).	33 050\$00
I	Estagiário de escriturário do 2.º ano e estagiário de dactilógrafo.	29 800\$00
J	Estagiário de escriturário do 1.º ano ..	27 450\$00
L	Contínuo (menor) e servente de limpeza	26 300\$00
M	Paquete de 16/17 anos	20 050\$00
N	Paquete de 14/15 anos	15 650\$00

Porto, 10 de Agosto de 1987.

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

(Assinatura ilegível.)

Domingos Ferreira Pinto.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

(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, Escritório 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, 31 de Junho de 1987. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Lanifícios dos Distritos da Guarda e Viseu;
Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Bordados, Papeçarias e Têxteis da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas.

Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 11 de Dezembro de 1987, a fl. 7 do livro n.º 5, com o n.º 409/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze

meses e produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1987.

Cláusula 8.ª

Acesso

- 1 — Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão.
- 2 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o operador de computador de 2.ª e o operador de

registo de dados de 2.^a, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria imediata.

3 — Os estagiários para escriturário, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade, desde que tenham cumprido, pelo menos, 6 meses de estágio; se admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, serão promovidos ao fim de seis meses.

4 — Os estagiários de dactilógrafo admitidos com menos de 21 anos terão um período de estágio de um ano; se admitidos com 21 ou mais anos de idade, terão o seu período de estágio reduzido a metade.

5 — O estágio para operador de computador terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de seis meses.

6 — O estágio para operador de registo de dados terá a duração máxima de seis meses.

7 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sê-lo-ão a contínuos menores.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores após três anos de permanência na categoria passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

9 — Os estenos-dactilógrafos em línguas estrangeiras logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

10 — Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

11 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

12 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

Cláusula 55.^a

Abono de falhas

O caixa tem direito a um abono mensal, para falhas, de 1500\$.

ANEXO I

A — Categorias profissionais e respectivas funções

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas: retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos e outros, a fim de serem perfurados em cartões ou em bandas e regista-os em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, operador de terminais.

ANEXO II

Categorias profissionais e enquadramento

B — Níveis de qualificação

Grupos	Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
A	Director de serviços	1.2
	Chefe de escritório	1.2 ou 2.2
	Secretário-geral	1.2
B	Chefe de departamento	1.2 ou 2.2
	Chefe de serviços	1.2 ou 2.2
	Contabilista/técnico de contas	1.2
	Analista de sistemas	1.2
C	Chefe de secção	2.2
	Programador	2.2
	Tesoureiro	2.2
	Guarda-livros	3.2

Grupos	Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
D	Secretário(a) de direcção	3.2
	Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
	Programador mecanográfico	3.2
E	Primeiro-escriturário	4.1
	Operador de computador de 1.ª	4.1
	Caixa	4.1
	Operador mecanográfico	4.1
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	4.1
F	Segundo-escriturário	4.1
	Operador de computador de 2.ª	4.1
	Operador de registo de dados de 1.ª	4.1
	Operador de máquinas de contabilidade	4.1
	Perfurador-verificador	4.1
	Cobrador	4.1
G	Terceiro-escriturário	4.1
	Operador de registo de dados de 2.ª	4.1
	Estagiário de operador de computador	X-4.1
	Dactilógrafo	5
	Telefonista	5
H	Estagiário de operador de registo de dados	X-4.1
	Contínuo (maior)	6
	Estagiário de operador de registo de dados	X-4.1
I	Estagiário de escriturário do 2.º ano	X-4.1
	Estagiário de dactilógrafo	X-5
J	Estagiário de escriturário do 1.º ano	X-4.1
L	Contínuo (menor)	6
	Servente de limpeza	6
M	Paquete de 16/17 anos	6
N	Paquete de 14/15 anos	6

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director de serviços	64 500\$00
	Chefe de escritório	
	Secretário-geral	
B	Chefe de departamento	59 750\$00
	Chefe de serviços	
	Contabilista/técnico de contas	
C	Analista de sistemas	56 000\$00
	Chefe de secção	
	Programador de informática	
	Tesoureiro	
D	Guarda-livros	52 200\$00
	Secretário(a) de direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Programador mecanográfico	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
E	Primeiro-escriturário	49 600\$00
	Caixa	
	Operador de computador de 1.ª	
	Operador mecanográfico	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
F	Segundo-escriturário	43 650\$00
	Operador de computador de 2.ª	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador	
	Operador de registo de dados de 1.ª	
G	Cobrador	39 300\$00
	Estagiário de operador de computador	
	Terceiro-escriturário	
	Operador de registo de dados de 2.ª	
	Dactilógrafo	
H	Recepcionista	33 050\$00
	Telefonista	
	Estagiário de operador de registo de dados	
I	Estagiário de escriturário do 3.º ano	33 050\$00
	Contínuo (maior)	
J	Estagiário de operador de registo de dados	29 800\$00
	Estagiário de dactilógrafo	
L	Estagiário de escriturário do 2.º ano	27 450\$00
	Estagiário de dactilógrafo	
M	Contínuo (menor)	26 300\$00
	Servente de limpeza	
N	Paquete de 16/17 anos	20 050\$00
	Paquete de 14/15 anos	

Porto, 10 de Agosto de 1987.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Confeção e Vestuário:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

António da Silva Rodrigues de Castro.

Em tempo:

Disposição geral

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes dos CCTs publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, e 41, de 8 de Novembro de 1982, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Confeção e Vestuário:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1987, a fl. 6 do livro n.º 5, com o n.º 406/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras**

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29 de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, 47, de 22 de Dezembro de 1985, e 47, de 22 de Dezembro de 1986, é revisto como segue:

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 —

2 — A tabela salarial (anexo II) produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1987, podendo ser revista anualmente.

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

1 a 8 —

9 — É garantido um aumento mínimo de 2000\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações

1 —

2 —

Pequeno-almoço — 140\$;

Almoço/jantar — 590\$;

Ceia — 270\$;

Dormida (contra apresentação de documentos).

3 —

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	53 400\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista e tesoureiro	48 300\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	43 700\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Subchefe de secção Inspector de vendas Escriturário principal Operador de computador de 1. ^a	40 000\$00
V	Caixa Escriturário de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador mecanográfico Vendedor (a) Promotor de vendas Prospector de vendas	38 500\$00
VI	Operador de máquinas de contabilidade Apontador Cobrador Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em língua portuguesa Recepcionista Fogoeiro de 2. ^a Perfurador-verificador mecanográfico ..	34 700\$00
VII	Vendedor (b) Escriturário de 3. ^a Telefonista Fogoeiro de 3. ^a	32 500\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) Guarda Porteiro Ajudante de fogoeiro do 3. ^o e 4. ^o anos	30 700\$00
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano	27 400\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano	24 900\$00
XI	Paquete de 16/17 anos	19 200\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	15 300\$00

(a) —
(b) —

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 1575\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1125\$ de abono para falhas.

Lisboa, 16 de Novembro de 1987.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Figueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
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.

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Depositado em 9 de Dezembro de 1987, a fl. 6 do livro n.º 5, com o n.º 404/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*
- 3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1987.

Cláusula 16.ª

Trabalho nocturno

- 1 —
Nas empresas do grupo II — 65\$;
Nas empresas do grupo III — 50\$;
Nas empresas do grupo IV — 40\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos	52 400\$00	49 700\$00	42 800\$00
II	Analista de sistemas, chefe de departamento/serviços, contabilista e tesoureiro	48 300\$00	45 500\$00	41 900\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador	44 700\$00	41 100\$00	38 000\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras, secretário(a) de direcção e administração	40 500\$00	38 900\$00	35 600\$00
V	Primeiro-escriurário, caixa e operador mecanográfico	39 500\$00	36 200\$00	32 900\$00
V-A	Fogoeiro-encarregado	39 200\$00	35 200\$00	32 300\$00

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
VI	Vendedor	37 800\$00	34 500\$00	31 400\$00
VII	Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador e caixeiro	36 700\$00	33 300\$00	30 600\$00
VII-A	Fogoeiro de 1. ^a	36 400\$00	30 800\$00	28 250\$00
VIII	Terceiro-escriturário e telefonista	34 500\$00	31 100\$00	28 900\$00
VIII-A	Fogoeiro de 2. ^a	33 600\$00	29 700\$00	27 200\$00
VIII-B	Fogoeiro de 3. ^a	32 200\$00	28 200\$00	26 000\$00
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano e estagiário do 2. ^o ano	31 700\$00	29 500\$00	26 900\$00
X	Dactilógrafo do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano e contínuo	30 200\$00	28 300\$00	26 100\$00
X-A	Ajudante de fogoeiro do 3. ^o e 4. ^o anos	29 150\$00	26 300\$00	24 100\$00
X-B	Ajudante de fogoeiro do 1. ^o e 2. ^o anos	27 400\$00	24 300\$00	22 750\$00
XI	Servente de limpeza	23 900\$00	23 900\$00	23 900\$00
XII	Paquete do 3. ^o e 4. ^o anos	18 600\$00	17 400\$00	16 100\$00
XIII	Paquete do 1. ^o e 2. ^o anos	16 900\$00	16 800\$00	15 600\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Lisboa, 25 de Novembro de 1987.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
 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.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1987, a fl. 6 do livro n.º 5, com o n.º 408/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Viseu e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CTT para o comércio do Porto (sector de relojoaria)

A Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a Associação Comercial de Viseu acordam em aderir às alterações do CCT para o comércio do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, e 3, de 22 de Janeiro de 1987, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, somente no que aos profissionais relojoeiros diz respeito, bem como à respectiva produção de efeitos.

Lisboa, 26 de Novembro de 1987.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Viseu:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados nesta Federação 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, 26 de Novembro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1987, a fl. 6 do livro n.º 5, com o n.º 408/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Constituição da comissão paritária

De harmonia com o previsto na cláusula 57.^a do acordo de empresa em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, as entidades outorgantes do referido AE procederam à constituição de uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}:

Membros efectivos:

Arq. Elsa Fino.
Dr. Jorge Pais.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

António de Jesus Marques.
Manuel Alberto Bagina Garcia.

Membros suplentes:

Carlos Alberto Marchão Tavares.
Diogo Júlio Cleto Serra.

**AE entre a Empresa Francisco Fino, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Deliberação da comissão paritária**

Aos 21 dias do mês de Outubro de 1987, reuniram nas instalações da empresa os representantes patronais e sindicais à comissão paritária prevista na cláusula 64.^a do AE de Francisco Fino, L.^{da}, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1982.

Da agenda de trabalhos constava a criação da categoria de adjunto de director comercial, definição de funções e a sua inclusão no anexo I-A, bem como o respectivo enquadramento no anexo II-A.

Deliberação

Verificando-se a inexistência da categoria de adjunto de director comercial, o que origina consequências negativas para o bom funcionamento da empresa, ponderados os circunstancialismos que a situação acarreta, os representantes à comissão paritária, por unanimidade, deliberaram criar a categoria em causa e enquadrá-la como segue:

ANEXO I-A

Adjunto de director comercial. — É o trabalhador que, sob as ordens do director comercial, coadjuva este no desempenho das suas funções.

ANEXO II-A

Grupo II. — Inclusão da categoria de adjunto de director comercial.

Esgotada a ordem de trabalhos e nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, lavrando-se a presente acta, que, lida e achada conforme, vai ser assinada.

Os Representantes Patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Os Representantes Sindicais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1987, a fl. 6 do livro n.º 5, com o n.º 405/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.