

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.^a SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 20	P. 1153-1188	29-MAIO-1981
-----------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico 1155

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberação da CT tripartida emergente 1155
- PRT para o sector de fibrocimento 1156

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros 1159
- PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre 1160
- PE do CCT para a ind. hoteleira e similares (Centro-Sul) 1161
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros 1161
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul 1162
- Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto 1163
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 1163

Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e a Câmara dos Despachantes Oficiais ao CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas 1163
- CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial 1164

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial	1165
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Sitra	1165
— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Alteração salarial e outras	1166
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1167
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Fetese e outros — Alteração salarial e outras	1169
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte, a Jocosil — Produtos Alimentares, L. ^{da} , e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1171

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

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico

A Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços e outras apresentaram em 28 de Agosto de 1980 à Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico uma proposta de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária constantes do CCT celebrado entre aquelas associações de classe publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1979.

Considerando que na fase de negociações directas as partes interessadas não chegaram a qualquer acordo e que a fase de conciliação, requerida aos serviços competentes do Ministério pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços, não logrou obter qualquer resultado apesar das diligências levadas a efeito;

Considerando que as partes ao prescindirem do recurso quer à mediação quer à arbitragem criaram uma situação incompatível com o normal andamento do processo negocial;

Considerando o lapso de tempo decorrido desde o início do aludido processo e a justiça sócio-laboral que reveste a supracitada revisão.

Determino o seguinte:

1—É constituída, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico.

2—A comissão terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que coordenará os trabalhos;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Três assessores nomeados pelas associações sindicais interessadas;

Três assessores nomeados pela Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico.

Ministério do Trabalho, 15 de Maio de 1981. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queiroz Martins*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base LXXXII da portaria de regulamentação de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro de 1977, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela alínea a) do n.º 2 da mesma base, na sua reunião de 13 de Abril de 1978, quanto ao conceito de «tratamento», constante da alínea j) da base LVII, deliberou o seguinte:

Por tratamento entende-se o conjunto de actos resultantes de prescrição médica, a realizar por quem não se encontre em situação de total, completa e perfeita sanidade. Pode ser, nomeadamente, do tipo profilático, terapêutico ou reabilitativo. Terá a duração que for necessária ao tipo de tratamento médico aconselhado.

Depositado em 15 de Maio de 1981, com o n.º 145/81, a fl. 126 do livro n.º 2, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

A Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros apresentaram em Fevereiro de 1980 a algumas empresas que se dedicam à actividade de fibrocimento uma proposta de revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária constantes do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1979.

A fase de negociações directas havida entre as partes interessadas gorou-se e a tentativa de conciliação requerida pela comissão negociadora patronal e levada a efeito pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho não logrou obter qualquer resultado, apesar das diligências efectuadas.

Por outro lado, o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem levou à criação de uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação.

Assim, foi constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, de 17 de Outubro de 1980, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1980, por se verificarem os condicionalismos previstos nas alíneas b) e c), do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de fibrocimento, abrangendo as empresas Lusalite, Empreitadas Lusalite, Cimianto, Novinco e Produlite e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, ou que não o sendo neles se possam filiar.

O despacho de constituição referido foi objecto de uma alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1980, com vista a serem abrangidas as empresas Fibrolite e F. Monteiro Enes, que tinham sido destinatárias da proposta de revisão apresentada pelas associações sindicais atrás mencionadas, em relação às quais a fase de conciliação não teve lugar simultaneamente com a das restantes empresas envolvidas no processo mas em data posterior, que por falta de comparência das empresas também se gorou.

Os estudos preparatórios da comissão técnica designada serviram de base à presente regulamentação.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável, por um lado, às empresas Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, L.ª, Empreitadas Lusalite, L.ª, Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., Novinco — Novas Indústrias de Construção, S. A. R. L., Produlite — Produção de Fibrocimento,

L.ª, Fibrolite, L.ª, F. Monteiro Enes e C.ª, L.ª, relativamente à actividade de fibrocimento e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo, Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários, Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras, pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho, Sindicato dos Construtores Cívicos, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte, Sindicato dos Professores ou que o não sendo neles se possam filiar, das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores ao serviço das empresas ali referidas que se encontrem abrangidos por outra regulamentação colectiva de trabalho convencional.

BASE II

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

BASE III

(Remunerações mínimas)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas fixadas no anexo IV.

BASE IV

(Definição de funções)

A definição das funções inerentes às profissões de técnico de serviço social e medidor orçamentista coordenador é a constante do anexo I da presente portaria.

BASE V

(Classificação das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, as profissões referidas na base anterior são classificadas em níveis de qualificação nos termos do anexo II da presente portaria.

BASE VI

(Enquadramento profissional)

O enquadramento em níveis salariais das profissões e categorias profissionais abrangidas pela presente portaria é o constante do anexo III.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 14 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

ANEXO I

Definição de funções

Técnico de serviço social

1 — Objectivo:

Cabe ao técnico de serviço social o exercício de acções de defesa dos interesses e direitos sociais dos trabalhadores e a intervenção na resolução de problemas sociais decorrentes da situação de trabalho, devendo para tal estar na dependência directa do nível hierárquico em que se decide a política interna respeitante ao pessoal, para salvaguarda dos aspectos humanos na empresa.

2 — Atribuições:

Colabora na definição e concretização da política social e do pessoal tendo em vista a prossecução dos objectivos da empresa; programa e administra a sua actividade específica de acordo com os objectivos da empresa e do próprio serviço; intervém tecnicamente na resolução de problemas característicos de determinados grupos de trabalhadores; colabora com os vários serviços ou situações de gestão de pessoal na prevenção e resolução de problemas de trabalho; estuda e emite parecer específico sobre situações de trabalho individuais ou colectivas; coordena as acções de reconversão e ou recolocação de trabalhadores; participa nas reuniões da empresa sempre que estas tratem de problemas em que o factor social tenha relevância; participa nas comissões de segurança sempre que solicitado; promove sempre que necessário a informação dos trabalhadores no domínio da segurança social interna e externa.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

ANEXO II

Classificação das profissões em níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Medidor orçamentista coordenador.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupo I:

Chefe de laboratório (CE).
Chefe de linha de fabrico, grau 2 (CE).
Chefe de produção (CE).
Técnico construtor civil, grau 4 (TCC).

Grupo II:

Ajudante do chefe de laboratório (CE).
Assistente social (CE).
Chefe de linha de fabrico, grau 1 (CE).
Desenhador projectista (TD).
Responsável equiparado (CE-MET-EL).
Técnico construtor civil, grau 3 (TCC).
Técnico de serviço social (CE).

Grupo III:

Encarregado geral (CC).
Medidor-orçamentista coordenador (TD).
Técnico construtor civil, grau 2 (TCC).

Grupo IV:

Chefe de vendas (CE).
Encarregado (MET-EL-CE).
Encarregado de 1.ª (CC).
Encarregado de secção de fibrocimento (CE).
Encarregado fiscal (CC).

Grupo V:

Desenhador com mais de seis anos (TD).
Encarregado de 2.ª (CC).
Encarregado de fabrico (CE).
Encarregado geral de armazém (CE).
Inspector de vendas (CE).
Medidor-orçamentista com mais de seis anos (TD).
Técnico construtor civil, grau 1 (TCC).

Grupo VI:

Arvorado (CC).
Chefe de equipa ou oficial principal (EL-CE).
Encarregado de armazém (CE).
Encarregado de refeitório (HOT-CE).
Preparador de trabalho (MET).
Trabalhador de qualificação especializada (MET).

Grupo VII:

Afinador de máquinas de 1.ª (MET).
Canalizador de 1.ª (MET).
Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC).
Carpinteiro de toco de 1.ª (CC).
Cozinheiro de 1.ª (HOT-CE).
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos (TD).
Ecónomo (HOT-CE).
Educador de infância (PROF).
Electricista com mais de dois anos (EL-CE).
Fresador mecânico de 1.ª (MET).
Mecânico de automóveis de 1.ª (MET).
Mecânico de madeiras de 1.ª (CC-MAD).
Medidor-orçamentista com mais de três anos e menos de seis anos (TD).
Montador de fibrocimento de 1.ª (CC).
Motorista de pesados (ROD).
Oficial especializado de fabrico (CE).
Pedreiro-trolha de 1.ª (CC).
Pintor de 1.ª (CC).
Promotor de vendas (CE).
Prospector de vendas (CE).
Serralheiro civil de 1.ª (MET).
Serralheiro mecânico de 1.ª (MET).

Torneiro mecânico de 1.^a (MET).
Vendedor (CE).
Vendedor especializado ou técnico de vendas (CE).

Grupo VIII:

Acabador de 1.^a (CE).
Afinador de máquinas de 2.^a (MET).
Apontador (CE).
Auxiliar de educação (PROF).
Caixeiro de 1.^a (CE).
Canalizador de 2.^a (MET).
Capataz/chefe de equipa (CE).
Carpinteiro de limpos de 2.^a (CC).
Carpinteiro de tosco de 2.^a (CC).
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a (CE).
Cozinheiro de 2.^a (HOT-CE).
Desenhador com menos de três anos (TD).
Electricista com menos de dois anos (EL-CE).
Ferramenteiro (MET).
Fresador mecânico de 2.^a (MET).
Fiel de armazém (CE-MET).
Lubrificador (MET).
Marteleiro (CC).
Mecânico de automóveis de 2.^a (MET).
Mecânico de madeiras de 2.^a (CC-MAD).
Medidor-orçamentista com menos de três anos (TD).
Moldador de 1.^a (CE).
Montador de fibrocimento de 2.^a (CC).
Motorista de ligeiros (ROD).
Motorista/recepcionista (GAR).
Operador de apoio de 1.^a (CE).
Operador de fabrico de 1.^a (CE).
Operador de laboratório (CE).
Pedreiro/trolha de 2.^a (CC).
Pintor de 2.^a (CC).
Serralheiro civil de 2.^a (MET).
Serralheiro mecânico de 2.^a (MET).
Torneiro mecânico de 2.^a (MET).
Verificador de qualidade (CE).

Grupo IX:

Acabador de 2.^a (CE).
Afinador de máquinas de 3.^a (MET).
Ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga (CE).
Ajudante de motorista (GAR).
Arquivista técnico com mais de quatro anos (TD).
Auxiliar de laboratório (CE).
Caixeiro de 2.^a (CE).
Canalizador de 3.^a (MET).
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a (CE).
Conferente/ajudante de fiel de armazém (CE).
Cozinheiro de 3.^a (HOT-CE).
Distribuidor (CE).
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (MET).
Fresador mecânico de 3.^a (MET).
Lubrificador (GAR).
Mecânico de automóveis de 3.^a (MET).
Moldador de 2.^a (CE).
Operador de apoio de 2.^a (CE).
Operador de fabrico de 2.^a (CE).
Pré-oficial (CC).

Pré-oficial do 2.^o ano (EL-CE).
Serralheiro civil de 3.^a (MET).
Serralheiro mecânico de 3.^a (MET).
Torneiro mecânico de 3.^a (MET).

Grupo X:

Arquivista técnico com menos de quatro anos (TD).
Auxiliar de armazém (CE).
Caixeiro de 3.^a (CE).
Empregado(a) de bar (CE).
Guarda (CE).
Porteiro (CE).
Pré-oficial do 1.^o ano (EL-CE).
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano (TD).
Vigilante com funções pedagógicas (PROF).

Grupo XI:

Auxiliar de serviços (CE).
Empregado de refeitório (HOT-CE).
Praticante de montador de fibrocimento (CC).
Servente (MET-CC).
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano (TD).

Grupo XII:

Trabalhador de limpeza (CE).

Grupo XIII:

Ajudante do 2.^o ano (EL-CE).
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano (CE).
Praticante do 2.^o ano (TD).
Praticante de desenhador do 2.^o ano (TD).

Grupo XIV:

Ajudante do 1.^o ano (EL-CE).
Aprendiz (CE):

Admissão aos 16 anos — 3.^o ano.
Admissão aos 17 anos — 2.^o ano.
Admissão aos 18 anos — 1.^o ano.

Auxiliar menor (CC).
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano (CE).
Praticante do 1.^o ano (MET).
Praticante de desenhador do 1.^o ano (TD).

Grupo XV:

Aprendiz (CE):

Admissão aos 16 anos — 2.^o ano.
Admissão aos 17 anos — 1.^o ano.

Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 4.^o ano.
Admissão aos 15 anos — 3.^o ano.
Admissão aos 16 anos — 2.^o ano.
Admissão aos 17 anos — 1.^o ano.

Aprendiz do 2.^o ano (CC).
Auxiliar menor do 1.^o ano (CC).
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano (CE).

Praticante de entregador-de ferramentas, materiais ou produtos e de lubrificador (MET):

- Admissão aos 14 anos — 4.º ano.
- Admissão aos 15 anos — 3.º ano.
- Admissão aos 16 anos — 2.º ano.
- Admissão aos 17 anos — 1.º ano.

Grupo XVI:

Aprendiz (CE):

- Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Aprendiz (MET):

- Admissão aos 14 anos — 3.º ano.
- Admissão aos 15 anos — 2.º ano.
- Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Aprendiz do 1.º ano (CC).

Aprendiz do 3.º período (EL-CE).

Praticante de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e de lubrificador (MET):

- Admissão aos 14 anos — 3.º ano.
- Admissão aos 15 anos — 2.º ano.
- Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Praticante do 3.º ano (CE).

Grupo XVII:

Aprendiz (MET):

- Admissão aos 14 anos — 2.º ano.
- Admissão aos 15 anos — 1.º ano.

Aprendiz do 2.º período (EL-CE).

Praticante de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e de lubrificador (MET):

- Admissão aos 14 anos — 2.º ano.
- Admissão aos 15 anos — 1.º ano.

Praticante do 2.º ano (CE).

Grupo XVIII:

Aprendiz (MET):

- Admissão aos 14 anos — 1.º ano.

Aprendiz do 1.º período (EL-CE).

Praticante de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e de lubrificador (MET):

- Admissão aos 14 anos — 1.º ano.

Praticante do 1.º ano (CE).

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupo I	32 900\$00
Grupo II	29 900\$00
Grupo III	26 100\$00
Grupo IV	23 100\$00
Grupo V	21 250\$00
Grupo VI	20 300\$00
Grupo VII	18 700\$00
Grupo VIII	18 000\$00
Grupo IX	17 200\$00
Grupo X	16 000\$00
Grupo XI	15 100\$00
Grupo XII	13 700\$00
Grupo XIII	12 400\$00
Grupo XIV	11 200\$00
Grupo XV	10 300\$00
Grupo XVI	9 500\$00
Grupo XVII	8 600\$00
Grupo XVIII	7 800\$00

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1980, foi publicado o CCT celebrado entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelas referidas alterações as empresas e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando que no sector de actividade a que se destina a convenção existem entidades patronais de trabalhadores que não se encontram filiadas nas competentes associações;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das 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, pela publicação do aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho acordadas entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte, Associação dos Hotéis do Norte de

Portugal, Associação das Pensões do Norte, Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte, Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte, Associação das Casas de Pasto e de Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia, Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro, Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos, Sindicato dos Técnicos de Desenho, Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil de Madeiras, Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na área da

convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos distritos de Coimbra, Leiria, Guarda, Castelo Branco e concelho de Vila Nova de Ourém, relativamente às entidades patronais não filiadas nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, nem aos estabelecimentos geridos pela Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 18 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Turismo, *Alcino Cardoso*.

PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Portalegre

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio — Alteração salarial.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos no sindicato outorgante, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações signatárias;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho do mesmo sector económico, dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre — Alteração salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas bem

como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais, não inscritos no sindicato signatário, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1981,

podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 18 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Walde-mar Pego Marques*.

PE do CCT para a ind. hoteleira e similares (centro-sul)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Centro-Sul de Portugal, Associação dos Restaurantes e Similares do Centro-Sul de Portugal e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas referidas alterações as empresas e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando que no sector de actividade a que se destina a convenção existem entidades patronais e trabalhadores que se não encontram filiados nas competentes associações;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho acordadas entre a Associação dos Hotéis do Centro-Sul de Portugal e outras

e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico, à excepção da Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., que exerçam a sua actividade na área da convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritas nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

Artigo 2.º

Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Março de 1981.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 18 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Turismo, *Alcino Cardoso*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1978, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros, objecto de uma alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1979.

Por portarias de extensão, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39,

de 22 de Outubro de 1978, e n.º 16, de 29 de Abril de 1980, as disposições do texto inicial da convenção e da alteração subsequente foram tornadas aplicáveis às empresas e trabalhadores do sector, por elas não abrangidas.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1980, foi publicada nova alteração àquele CCT, tendo sido, oportunamente, solicitada a emissão, nos mesmos termos, de uma portaria de extensão.

Considerando que se mantêm as razões justificativas da emissão das anteriores portarias de extensão;

Considerando a conveniência de manutenção da uniformização de condições de trabalho no sector;

Considerando que foi dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1980, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria Transformadora, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1980, são tornadas aplicáveis a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área

abrangida pela convenção, alguma das modalidades da indústria de gessos e cales (gessos e estafes, cal gorda, cal viva e cales hidráulicas) e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias, não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 3.º

As tabelas salariais aplicáveis pela força da presente portaria produzem efeitos desde 1 de Setembro de 1980, podendo as diferenças salariais resultantes dessa retroactividade ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 18 de Maio de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrada entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora, Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora e do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva, respectivamente, aplicáveis:

- a) As relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção,

não inscritas nas associações outorgantes que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante e entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;

- b) As relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção que, nos distritos de Castelo Branco, Faro, Portalegre e Setúbal exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto

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 eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981. A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) As entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

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 portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas

entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam na área da convenção alguma das actividades económicas reguladas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, tenham ou não filiação sindical, bem como aos trabalhadores sem filiação sindical, das mesmas profissões e categorias, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e a Câmara dos Despachantes Oficiais ao CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços é celebrado o presente acordo de adesão ao contrato colectivo de trabalho de que são outorgantes por um lado aquela Associação e por outro o STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1978, bem como as alterações outorgadas pelas mesmas entidades e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981.

Lisboa, 29 de Abril de 1981.

Pela Câmara dos Despachantes Oficiais:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

- Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
- Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Depositado em 15 de Maio de 1981, a fl. 125 do livro n.º 2, com o n.º 142/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

CAPÍTULO I

Âmbito de vigência

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 13 de Abril de 1981.

ANEXO III

Tabela salarial

Escalões	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director de serviços	23 550\$00
	Chefe de escritório	
	Secretário-geral	
B	Chefe de departamento	21 900\$00
	Chefe de serviços	
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
C	Chefe de secção	20 450\$00
	Programador	
	Tesoureiro	
	Guarda-livros	
D	Secretário de direcção	18 700\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Programador mecanográfico	
E	Primeiro-escriurário	18 450\$00
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
F	Segundo-escriurário	16 650\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador	
	Cobrador	
G	Terceiro-escriurário	14 950\$00
	Recepcionista	
	Telefonista	
H	Estagiário do 3.º ano	11 900\$00
	Contínuo (maior de 21 anos)	
I	Estagiário do 2.º ano	10 950\$00
J	Estagiário do 1.º ano	10 150\$00
L	Contínuo (menor de 21 anos)	9 500\$00
	Servente de limpeza	

Escalões	Categorias profissionais	Remunerações
M	Paquete de 16/17 anos	7 600\$00
N	Paquete de 14/15 anos	5 950\$00

Disposição geral

Mantém-se em vigor, com excepção das alterações ora efectuadas, todo o clausulado constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978.

Porto, 21 de Abril de 1981.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Porto e sede da Fesintes, 23 de Abril de 1981. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Maio de 1981, a fl. 126 do livro n.º 2, com o n.º 143/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, e 15, de 22 de Abril de 1980, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 —

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1981.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Categorias	Tabela A	Tabela B
Chefe de vendas	20 000\$00	18 900\$00
Inspector de vendas	18 000\$00	17 350\$00
Prospector de vendas, vendedor (sem comissões)	16 750\$00	16 150\$00
Demonstrador	15 500\$00	14 650\$00
Vendedor (com comissões)	12 300\$00	11 500\$00

Porto, 16 de Abril de 1981.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Maio de 1981, a fl. 126 do livro n.º 2, com o n.º 144/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Sitra

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelo sindicato signatário.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Este CCT entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos desde 1 de Março de 1981 no que se refere às matérias constantes das cláusulas 3.ª e 4.ª

Cláusula 3.ª

(Refeições)

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno almoço — 40\$;
Almoço — 175\$;
Jantar — 175\$;
Ceia — 100\$.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e

30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 4.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

Motorista de pesados 12 500\$00
Motorista de ligeiros 11 500\$00
Ajudante de motorista 10 000\$00

2 — A retribuição mensal será paga até ao último dia do mês a que diga respeito e dentro do período normal do trabalho.

3 — O tempo para além do período normal em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento da retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

4 — A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 5.ª

A PRT para os transportes rodoviários de 27 de Abril de 1977, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, na redacção que lhe foi dada pela PRT de 14 de Julho de 1977, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, mantém-se em vigor em tudo quanto não contrarie a matéria acima acordada.

Leiria, 13 de Março de 1981.

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Leiria, Batalha e Porto de Mós:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Peniche:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Pombal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — Sítira:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Maio de 1981, a fl. 126 do livro n.º 2, com o n.º 146/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para as cláusulas 57.ª, 60.ª e 62.ª e anexo II do CCT celebrado em 5 de Março de 1981, entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por um lado, e os Sindicatos dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, por outro, depositado para publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Cláusula 55.ª

(Diuturnidades)

1 — (Mantém-se.)

2 — O valor da diuturnidade é de 750\$.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

Cláusula 60.ª

(Comparticipação nas despesas de almoço)

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 140\$.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 62.ª

(Trabalho extraordinário — Refeições)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno almoço	60\$00
Almoço	230\$00
Jantar	230\$00
Ceia	150\$00

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Remunerações mínimas mensais
A	30 750\$00
B	26 000\$00
C	23 500\$00
D	22 500\$00
E	21 000\$00
F	18 500\$00
G	17 250\$00
H	14 850\$00
I	14 800\$00
J	12 750\$00
L: 1.º semestre	10 450\$00
2.º semestre	13 750\$00
M	10 000\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 80\$.

O presente acordo substitui o celebrado entre os signatários publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, e produzirá efeitos de 1 de Março de 1981 a 28 de Fevereiro de 1982, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Lisboa, 21 de Abril de 1981.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Maio de 1981, a fl. 126 do livro n.º 2, com o n.º 147/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

I — Entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., por uma parte, e a FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outros foi acordado introduzir à regulamentação colectiva aplicável as alterações constantes dos números seguintes:

II — As cláusulas 60.ª (subsídio de serviço de prevenção domiciliária), 62.ª (remuneração do trabalho extraordinário), 65.ª (abono para falhas) e 66.ª (diuturnidades) passam a ter, respectivamente, a seguinte redacção:

Cláusula 60.ª

(Subsídio de serviço de prevenção domiciliária)

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 12,5 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 11,8 %, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas de segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 4,5 %, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.ª

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

a) 2 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em

regime de prevenção, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior;

b) 0,15 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;

c) 0,1 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco e um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 62.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

a) Trabalho diurno — $2 \times R_{hn} \times T$;
b) Trabalho nocturno — $2,25 \times R_{hn} \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por R_{hn} entende-se a retribuição da hora normal e por T o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor de retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Subsídio de prevenção} + \text{Diuturnidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 65.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 4 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 66.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores de categorias, escalões ou graus que não tenham acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de valor igual a 6 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria, escalão ou grau, contados a partir de 1 de Janeiro de 1977, até ao limite de cinco diuturnidades.

III — São adiantadas ao ACTV em vigor as cláusulas 125.^a (prémio de assiduidade) e 126.^a (efeitos retroactivos) com o texto seguinte:

Cláusula 125.^a

(Prémio de assiduidade)

1 — Em Dezembro será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no ano civil imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior:

- Até três dias de falta, inclusive — 56 %;
- De quatro a cinco dias de falta, inclusive — 42 %;
- De seis a quinze dias de falta, inclusive — 28 %;
- De dezasseis a vinte dias de falta, inclusive — 14 %.

2 — Não serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações

sindicais e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;

- b) Uso do crédito de horas na qualidade de dirigentes ou delegados sindicais estipulado nas cláusulas 11.^a e 12.^a do ACTV;
- c) Por acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício de direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal conforme a cláusula 5.^a do ACTV;

Cláusula 126.^a

(Efeitos retroactivos)

A tabela salarial produzirá efeitos retroactivos a 1 de Março de 1981.

IV — As tabelas de remunerações mensais certas mínimas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, são substituídas pela seguinte:

ANEXO I

Remunerações mensais certas mínimas

Grupos salariais	Remunerações
I	61 000\$00
II	50 500\$00
III	41 700\$00
IV	34 200\$00
V	29 600\$00
VI	24 400\$00
VII	21 700\$00
VIII-A	20 300\$00
VIII-B	19 550\$00
IX-A	18 850\$00
IX-B	18 250\$00
X-A	17 650\$00
X-B	17 000\$00
XI	16 400\$00
XII	15 200\$00
XIII	13 700\$00
XIV	11 500\$00
XV	10 400\$00

Lisboa, 10 de Abril de 1981.

Pela Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal e em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes;
Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações;

Pedro Augusto Bento Brochado.

Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Manuel Jerónimo Pedro.

Depositado em 19 de Maio de 1981, a fl. 126 do livro n.º 2, com o n.º 148/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Fetese e outros — Alteração salarial e outras

I — Entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., por uma parte, e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros e o Sdoq — Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal foi acordado introduzir à regulamentação colectiva aplicável, as alterações constantes dos números seguintes:

II — As cláusulas 60.^a (subsídio de serviço de prevenção domiciliária), 62.^a (remuneração do trabalho extraordinário), 65.^a (abono para falhas) e 66.^a (diuturnidades) passam a ter, respectivamente, a seguinte redacção:

Cláusula 60.^a

(Subsídio de serviço de prevenção domiciliária)

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 12,5 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 11,8 %, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas de segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 4,5 %, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.^a

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

a) 2 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior;

b) 0,15 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;

c) 0,1 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco e um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

a) Trabalho diurno — $2 \times R_{hn} \times T$;

b) Trabalho nocturno — $2,25 \times R_{hn} \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por R_{hn} entende-se a retribuição da hora normal e por T o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor de retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Subsídio de prevenção} + \text{Diuturnidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 65.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 4 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 66.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores de categorias, escalões ou graus que não tenham acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de valor igual a 6 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria, escalão ou grau, contados a partir de 1 de Janeiro de 1977, até ao limite de cinco diuturnidades.

III — São adiantadas ao ACTV em vigor as cláusulas 125.^a (prémio de assiduidade) e 126.^a (efeitos retroactivos) com o texto seguinte:

Cláusula 125.^a

(Prémio de assiduidade)

1 — Em Dezembro será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no ano civil imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior.

Até três dias de falta, inclusive — 56 %;

De quatro a cinco dias de falta, inclusive — 42 %;

De seis a quinze dias de falta, inclusive — 28 %;

De dezasseis a vinte dias de falta, inclusive — 14 %.

2 — Não serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;
- Uso do crédito de horas na qualidade de dirigentes ou delegados sindicais estipulado nas cláusulas 11.^a e 12.^a do ACTV;
- Por acidente de trabalho;
- Férias;
- Exercício de direito à greve;
- Exercício do direito de reunião durante o horário normal conforme a cláusula 5.^a do ACTV;

Cláusula 126.^a

(Efeitos retroactivos)

A tabela salarial produzirá efeitos retroactivos a 1 de Março de 1981.

IV — As tabelas de remunerações mensais certas mínimas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, são substituídas pela seguinte:

ANEXO I

Remunerações mensais certas mínimas

Grupos salariais	Remunerações
I	61 000\$00
II	50 500\$00
III	41 700\$00
IV	34 200\$00
V	29 600\$00
VI	24 400\$00
VII	21 700\$00
VIII-A	20 300\$00
VIII-B	19 550\$00
IX-A	18 850\$00
IX-B	18 250\$00
X-A	17 650\$00
X-B	17 000\$00
XI	16 400\$00
XII	15 200\$00
XIII	13 700\$00
XIV	11 500\$00
XV	10 400\$00

Lisboa, 7 de Abril de 1981.

Pela Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus federados:

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços; Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins.

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação de:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Contabilistas.

(Assinatura ilegível.)

Pelo SDOQ — Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal:

Artur Póvoa David.

Depositado em 19 de Maio de 1981, a fl. 127 do livro n.º 2, com o n.º 149/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte,
a Jocosil — Produtos Alimentares, L.^{da}, e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores
de Escritório e Serviços e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como a Jocosil — Produtos Alimentares, L.^{da}

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de vinte e quatro meses, salvo se período inferior vier a ser permitido por lei.

2 — A tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1981.

4 — Salvo prazos inferiores permitidos por lei, as propostas de revisão do presente CCT não poderão ser apresentadas à outra parte sem que tenham decorrido vinte ou dez meses de vigência, conforme se trate de revisão global ou da revisão intercalar prevista no n.º 2.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo contrato.

Cláusula 3.^a

(Revisão do contrato)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 — A resposta, por escrito, deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias a contar da data da recepção da contraproposta e deverão estar concluídas trinta dias após o seu início.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1 — A idade mínima para a admissão e habilitações literárias serão:

- a) Fogueiros — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) Telefonistas — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- c) Profissionais de escritório — 16 anos e o curso geral do comércio, curso geral dos liceus e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles cursos equivalentes;
- d) Vendedores — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- e) Contínuos — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- f) Paquetes — 14 anos e as habilitações mínimas legais;
- g) Cobradores — 18 anos e as habilitações mínimas legais.

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

3 — 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 reúnam os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. As fichas médicas dos trabalhadores devem ser facultadas aos sindicatos, quando por estes solicitadas.

5 — Se o trabalhador ficar reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe por escrito as razões da sua exclusão, com informação do seu estado de saúde.

Cláusula 5.^a

(Acesso e carreira profissional)

1 — Independentemente das promoções previstas nos números seguintes, sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover quaisquer trabalhadores, ouvirão o delegado sindical e os trabalhadores do sector e observarão os critérios seguintes:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

2 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, logo que completem respectivamente três ou dois anos na categoria respectiva, ascenderão obrigatoriamente à categoria imediata.

3 — Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria respectiva ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passarão automaticamente a contínuos. No entanto, logo que completem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório, terão preferência no preenchimento de vagas que entretanto ocorrerem nas categorias profissionais de escritório.

5 — Para os aprendizes de fogueiro o tempo de aprendizagem será, no máximo, de três anos.

Cláusula 6.ª

(Quadros de densidade)

Na elaboração dos quadros observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de escritório

1 — É obrigatória a existência de 1 director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja mais de 25 profissionais.

2 — É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de 1 chefe de serviços, de departamento ou de divisão por cada 10 profissionais de escritório.

3 — O número de chefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório. É, portanto, obrigatória a existência de 1 chefe de secção, superior ao equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de 5 profissionais de escritório.

4 — Quadro de densidades para escriturários:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-escriturário...	—	—	1	2	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4

Trabalhadores fogueiros

É obrigatória a existência de 1 encarregado quando exista um mínimo de 3 trabalhadores fogueiros.

Profissionais viajantes

1 — Por cada grupo de 5 trabalhadores das categorias de vendedores e prospectores de vendas tomadas no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir, obrigatoriamente, a 1 deles a categoria de inspector de vendas.

2 — Nas empresas em que haja 2 ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas é obrigatória a existência de 1 chefe de vendas.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão será feita a título experimental, por quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

Cláusula 8.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta condição conste de documento escrito, cuja cópia haja sido enviada ao sindicato respectivo.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, salvo se o contrato do trabalhador substituído não tiver ainda expirado.

3 — Quando, durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula, se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo, ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

Cláusula 9.ª

(Quadro de pessoal)

1 — A entidade patronal enviará mapas dos trabalhadores ao seu serviço elaborados mensal ou anualmente, de acordo com as disposições legais, às seguintes entidades:

- Caixas de previdência respectivas;
- Sindicatos representativos dos trabalhadores;
- Instituto Nacional de Estatística;
- Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Direcção-Geral do Trabalho;
- Associação patronal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante um prazo de trinta dias nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópias dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência.

Cláusula 9.ª-A

(Contrato a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

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

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve sempre ser reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, o número da carteira profissional, horário e local de trabalho e o início e o termo do prazo.

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

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa, desde que preencham os requisitos para o lugar a preencher.

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas semanais, excepto para os trabalhadores de escritório e serviços, cujo horário é de trinta e nove horas e meia.

2 — Ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo para a sua definição haver acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores.

Cláusula 11.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas com o acordo de ambas as partes interessadas.

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 200 %, se for domingo, dia feriado ou de descanso complementar semanal;
- b) 50 %, se for prestado para além do período normal de trabalho.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano. Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

§ único. Para todos os efeitos a retribuição horária será calculada com base na seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 12.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 50 % sobre a retribuição a que o trabalhador teria direito se o trabalho fosse diurno.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, rotativos, com o parecer concordante do sindicato respectivo.

2 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem periodicamente de horário de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites dos períodos normais de trabalho estabelecidos nesta convenção.

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

5 — A escala de turnos rotativos deverá ser fixada com um mínimo de quinze dias de antecedência.

6 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal, conforme prestem três ou dois turnos, correspondente, respectivamente, a 25 % e 15 %.

Cláusula 14.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolido, em princípio, a isenção do horário de trabalho, excepto para as seguintes categorias:

- a) Chefe de secção, de escritório ou superior hierárquico;

- b) Encarregado de fogueiro e fogueiro;
- c) Apontador (escriturário);
- d) Profissional de vendas.

2 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

3 — A apresentação do pedido de isenção do horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de o pôr em prática.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição adicional referida no n.º 3 é de 25 % da retribuição mensal.

Cláusula 15.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — O dia de sábado é considerado dia de descanso complementar.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos contínuos, estes devem ser organizados por forma a que os trabalhadores tenham, em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivos, os quais, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e ou o domingo.

4 — Consideram-se feriados, suspendendo-se a prestação do trabalho, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Sexta-Feira Santa;
- 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.

5 — O disposto no número anterior aplica-se ainda à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal ou, não havendo este, a outro dia, tendo-se em conta a tradição local.

6 — A terça-feira de Carnaval poderá ser total ou parcialmente substituída pelo dia 24 de Dezembro, mediante acordo entre os trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade patronal.

Cláusula 16.^a

(Direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 17.^a

(Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, anualmente, sem prejuízo da remuneração normal por inteiro, a trinta dias de férias de calendário, bem como ao subsídio de 100 % correspondente àquele período.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a gozar férias à razão de dois dias e meio por cada mês de antiguidade e ao respectivo subsídio, desde que tenham prestado, pelo menos, três meses de trabalho efectivo.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

4 — Aos trabalhadores técnicos de vendas que afirmam retribuição (remuneração fixa mais variável), ser-lhes-á paga no início das férias uma retribuição igual à parte fixa mensal, mais a média da remuneração variável mensal achada nos últimos doze meses.

5 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que sejam gozadas interpoladamente, caso em que, pelo menos, um dos períodos deve ser de quinze dias.

Cláusula 18.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

Cláusula 19.^a

(Interrupção de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivos imperiosos do interesse da empresa, e precedendo acordo entre as partes, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 20.ª

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

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

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental.

Cláusula 21.ª

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 22.ª

(Escolha da época das férias)

1 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

2 — A empresa é obrigada a estabelecer até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos sindicatos.

3 — Salvo acordo inequívoco do trabalhador, a indicação das férias pela entidade patronal só poderá ser feita, para serem gozadas, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de férias)

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

Cláusula 24.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que prove que já a vinha exercendo cumulativamente.

2 — A transgressão ao número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito a reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 25.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição.

2 — O período de férias em falta deverá ser obrigatoriamente gozado até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente, devendo antes do seu início ser pago o respectivo subsídio de férias.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 26.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no número anterior decorrido que seja um ano, salvo acordo em contrário estabelecido entre as partes interessadas.

3 — O limite fixado no número anterior não se aplica quando a licença se destine à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

4 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela entidade patronal.

Faltas

Cláusula 27.ª

(Definição de faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 28.ª

(Tolerância na entrada ao serviço)

1 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, noventa em cada mês, altura em que poderá ser feito o desconto na remuneração.

2 — Nenhum trabalhador pode ser impedido de iniciar o trabalho por chegar atrasado, sem prejuízo de responsabilidade disciplinar em que, eventualmente, incorra por falta reiterada de assiduidade.

Cláusula 29.ª

(Participação de faltas)

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

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

3 — Na falta de cumprimento do disposto nos números anteriores, serão consideradas injustificadas.

Cláusula 30.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a falta que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;
- e) Durante dois dias consecutivos, pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, netos, bisnetos, bisavós e avós;
- f) Por ocasião do parto da esposa ou mulher com que viva maritalmente, durante três dias;
- g) Os dias de prestação de provas de exame ou equivalente em estabelecimento de ensino oficial, oficializado ou particular;
- h) Aos trabalhadores do sexo feminino até dois dias em cada mês, por ocasião do período menstrual, mediante justificação médica;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;
- j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino e piquetes.

2 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 31.ª

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas por motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excedam os limites fixados na lei ou neste CCT;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 32.ª

(Faltas injustificadas)

1 — São consideradas faltas injustificadas as que não se encontrem indicadas na cláusula 30.ª e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar, quando reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal, e dão direito a esta descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou a diminuir de um dia por cada falta, igual a um período de trabalho diário, o período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

3 — Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

4 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 30.ª, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — É garantido o lugar e demais regalias, incluindo o vencimento até ao máximo de três dias, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferido despacho de pronúncia definitiva, salvo quando a entidade patronal seja a parte queixosa, exceptuando-se, neste caso, a situação em que o trabalhador venha a ser considerado como não culpado.

CAPÍTULO V

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 34.ª

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar, por escrito, aos sindicatos os esclarecimentos que, por escrito, lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar, nos termos desta convenção, aos sindicatos respectivos o valor das correspondentes quotizações sindicais;
- e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois da audição prévia dos trabalhadores que irão ser chefiados;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, não podendo em caso algum tais atestados conter referências diferentes das requeridas.

Cláusula 35.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar, com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 36.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar substancialmente a situação profissional sem consentimento do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.ª;
- e) Transferir individualmente o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, desde que, neste último caso, a mudança de zona implique para o profissional o deixar de estar em regime de deslocação ou passar a estar em tal regime;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo que com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

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

3 — 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 às indemnizações fixadas na cláusula dos despedimentos.

Cláusula 37.ª

(Garantia de transportes)

1 — As empresas que transportavam o pessoal ou alugavam transportes para o mesmo ou pagavam o transporte mediante a apresentação dos respectivos bilhetes não podem retirar tais regalias aos trabalhadores que já delas beneficiavam.

2 — Sempre que os transportes fornecidos pela empresa sejam a causa do atraso do trabalhador ele não pode ser penalizado por esse atraso.

Cláusula 38.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração do seu local e ou

zona de trabalho, resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, sempre que a entidade patronal provar que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 — Os prejuízos referidos no número anterior serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

(Transmissão ou fusão de empresas)

1 — Em caso de traspasse os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pelo adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de demissão, mediante a indemnização prevista na cláusula 57.^a

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá a transmitente durante o mês anterior à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e enviar a cópia aos respectivos sindicatos, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

5 — Quando, por acordo do trabalhador, este transitar entre empresas associadas ou com sócios gerentes comuns, ser-lhe-ão mantidos os direitos, regalias e benefícios já adquiridos.

Cláusula 40.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais 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:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico (transporte de pesos), trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, pelo que serão transferidas para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias;

c) Após o parto, dois períodos de meia-hora cada um ou um período de uma hora às mães que aleitem seus filhos ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição ou quaisquer regalias.

§ único. A opção prevista na alínea anterior deverá ser comunicada à entidade patronal no início da atribuição do benefício.

- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) Faltar ao trabalho até dois dias seguidos em cada mês, com perda de retribuição;
- f) Quando em estado de gravidez, o período de trabalho diário não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas;
- g) Fica vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.
- h) Pelo não cumprimento do número anterior haverá lugar a uma indemnização igual ao montante de retribuições vencidas até um ano após o parto, se outra maior lhe não for devida nos termos deste contrato.

Cláusula 41.^a

(Direitos de menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4 — 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 que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nos termos da cláusula 4.^a

Cláusula 42.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente, desde que relacionado com a profissão.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores-estudantes será reduzido em hora e meia por dia, durante o período escolar, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

3 — Além das faltas previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula 30.ª, o trabalhador-estudante terá direito a ser dispensado de prestar serviço, sem perda de retribuição e demais regalias, até dez dias em cada ano lectivo, para preparação de exames.

4 — Os trabalhadores-estudantes perderão o direito às regalias previstas nos números anteriores logo que deixem de ter aproveitamento escolar.

5 — Entende-se por aproveitamento a aprovação em, pelo menos, três disciplinas do curso frequentado.

Cláusula 43.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens de quem não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da Previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) 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 da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o profissional servia a entidade patronal.

3 — No caso de despedimento abusivo, referente à alínea c) do n.º 1 desta cláusula, as indemnizações serão elevadas ao dobro.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 44.ª

(Legislação aplicável)

Enquanto não sair uma nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, a entidade patronal será obrigada a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente:

Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966;
Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de

1969; Lei n.º 2127, de 2 de Agosto de 1966;
Decreto n.º 360, de 21 de Agosto de 1971;
Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 45.ª

(Comissão de higiene e segurança)

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os delegados sindicais para esse fim. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido nesta convenção, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 46.ª

(Regulamento de higiene e segurança)

1 — A entidade patronal elaborará durante a vigência desta convenção o regulamento de trabalho, segurança e higiene de equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho, tendo sido anteriormente submetido à apreciação das comissões sindicais ou delegados sindicais. Do regulamento elaborado pela empresa devem constar nomeadamente as seguintes matérias:

- a) Nome e nacionalidade e domicílio da empresa;
- b) Modalidade ou modalidades de exploração;
- c) Processos de fabrico;
- d) Matérias-primas utilizadas;
- e) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- f) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- g) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- h) Número de lavabos, banheiros, instalações sanitárias e a sua localização;
- i) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- j) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e a sua discriminação;
- l) Periodicidade e organização de cursos de formação para os diversos trabalhadores (técnicos superiores, quadros médios e operários);
- m) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e a sua discriminação.

2 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor, ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 47.ª

(Primeiros socorros)

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

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Cláusula 48.ª

(Equipamento individual)

1 — Para os trabalhadores fogueiros, ajudantes de fogueiro, ajudantes de motorista e serventes de carga, a entidade patronal fornecerá, a seu cargo exclusivo, os equipamentos que porventura tenham necessidade de utilizar no trabalho normal.

2 — É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramenta ou utensílios, ocasionada por acidente ou uso normal inerente à actividade prestada.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1 — Para efeitos da remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a remuneração mínima fixa mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias ou escalões profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essa categoria ou escalão.

3 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas ao abrigo deste CCT.

4 — As retribuições estipuladas neste contrato colectivo compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

5 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar até ao último dia útil do mês.

6 — A todos os vendedores deverá ser atribuída uma retribuição certa mínima.

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

8 — Aos vendedores não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

9 — Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, ficará obrigada a garantir nos seis meses subsequentes à alteração uma retribuição nunca inferior à média dos doze meses anteriores, cessando esta obrigação logo que estes valores sejam alcançados na nova área.

10 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas correspondente a 5 % sobre a remuneração mínima mensal, arredondado para a centena imediatamente superior.

Cláusula 50.ª

(Diuturnidades)

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades, nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram, com as seguintes modificações:

- a) O prazo de concessão daquele direito será de três anos de permanência na mesma categoria ou classe sem acesso automático;
- b) O número de diuturnidades a conceder será de cinco;
- c) O valor de cada diuturnidade será traduzido na percentagem de 8 % sobre a remuneração mínima mensal.

Cláusula 51.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração efectiva, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda um ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Sempre que o trabalhador tenha dado mais de trinta faltas por doença subsidiada pela caixa de previdência, o subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado, sendo o restante pago pela caixa de previdência.

Cláusula 52.^a

(Ajudas de custo)

1 — Além do pagamento das despesas de transporte, aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão pagas as despesas da alimentação e alojamento, contra a apresentação dos documentos comprovativos, podendo, no entanto, por acordo do trabalhador com a entidade patronal, optar pela verba mínima de 800\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe o produto do coeficiente de 0,30 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo clientes ou outros trabalhadores e colaboradores da empresa transportados gratuitamente.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo no distrito onde está situada a empresa deverá obrigatoriamente ser concedido um passe nos transportes públicos ou viatura da entidade patronal, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

1 — O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral do trabalhador.

2 — São vedados os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 54.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2 — A rescisão produz efeito a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3 — Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

4 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocadas na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

5 — A rescisão por parte da entidade patronal só será permitida como conclusão de processo disciplinar.

Cláusula 55.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, os seguintes factos:

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

Cláusula 56.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, nos termos do n.º 3 da cláusula 54.ª, entre outros, os seguintes factos praticados pela entidade patronal:

- a) Necessidade de o trabalhador cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 43.ª

Cláusula 57.ª

(Ausência de justa causa)

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 de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação da multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de 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.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público 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 um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 58.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 do aviso prévio em falta.

Cláusula 59.ª

(Processo disciplinar para despedimento)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa por iniciativa da entidade patronal:

- a) Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade;
- c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia;
- d) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores;
- e) Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento;
- f) Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior;
- g) O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento;
- h) A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada;
- i) O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta

dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação;

- j) A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.^a

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 60.^a

(Seguros)

1 — A todos os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço, a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais para além das situações não abrangidas pelo seguro de acidentes de trabalho, num montante nunca inferior a 2500 contos, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa em ordem a receber assistência médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional e a renovar o cartão de sanidade, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o efeito.

3 — Em caso de morte do trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar aos herdeiros daquele o proporcional correspondente aos subsídios de férias e Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe, de retribuição, perda de diuturnidades (sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a), nem diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regular não contempladas neste CCT e já concedidas por via contratual ou administrativa.

2 — A presente convenção entende-se globalmente mais favorável que as convenções ora revogadas.

3 — É garantida aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro a manutenção do subsídio de alimentação de 15\$ por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 62.^a

(Cobrança de quotização sindical)

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar e a remeter aos respectivos sindicatos o montante das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores após a publicação desta convenção declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificação do sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no número anterior deverá ser enviada ao sindicato respectivo e à empresa.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 63.^a

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, composta de 4 representantes patronais e igual número de representantes sindicais, com competência para interpretar e integrar a presente convenção, bem como para deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração em níveis de remuneração.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

5 — A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, promover a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente num dos nove dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião, desde que estejam presentes metade dos membros representativos de cada parte.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

10 — A alteração da ordem de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão, seja em primeira ou segunda convocação.

ANEXO I

Definição e enumeração de categorias profissionais

I — Pessoal de escritório e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de 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 ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. 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.

Programador de aplicações ou de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista, introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

A categoria de perfurador-verificador é substituída pela de perfurador-verificador ou gravador de dados, com a seguinte definição. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte e tratar pelo computador toda a informação que o centro receber para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Tesoureiro. — É o trabalhador que 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 os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos; simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das

facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

Escrivão. — É o profissional que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância, 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 e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

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

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escrevador e se prepara para essa função.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado dos serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Apontador. — É o trabalhador de escritório que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho os tempos consagrados à execução de tempos determinados; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e por vezes comunica ou faz justificação de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Pode ainda elaborar as folhas de férias e o pagamento de férias ao pessoal.

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

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente na limpeza das instalações.

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

Ajudante de guarda-livros. — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa serviços enumerados para guarda-livros.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações 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 perfurados correctamente.

Correspondente em língua portuguesa. — É o trabalhador que redige, podendo eventualmente dactilografá-los, cartas, relatórios ou outros documentos de carácter administrativo, em língua portuguesa.

Recepcionista. — É o trabalhador que 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 transmissões de indicações várias.

Guarda (diurno ou nocturno). — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

II — Profissionais de vendas

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, prospectores de vendas, demonstradores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, ausculta o mercado, programas cumpridos, podendo às vezes aceitar encomendas.

Vendedor. — É o trabalhador que predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal.

Demonstrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais, exposição ou ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar a exposição e aceitar encomendas.

III — Profissionais telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

IV — Profissionais fogueiros

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão do Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações (conservação e manutenção) nos geradores de vapor (caldeiras), auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante ou aprendiz de fogoeiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

V — Profissionais de garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Servente de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e que recebe e distribui volumes ao domicílio.

ANEXO II

Mapa de equiparação e diferenciação para efeitos da retribuição mínima mensal

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Director de serviços	21 900\$00
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento	20 900\$00
	Chefe de serviços	
	Chefe de divisão	
	Tesoureiro	
	Analista de sistemas	
	Contabilista	
	Técnico de contas	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
III	Chefe de vendas	19 600\$00
IV	Chefe de secção Inspector de vendas Programador de aplicações ou de informática Guarda-livros	18 600\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Encarregado de fogueiros	16 400\$00
VI	Escriturário de 1.ª Operador mecanográfico Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros Vendedor Prospector de vendas Fogoeiro de 1.ª classe Operador de máquinas de contabilidade	15 400\$00
VII	Escriturário de 2.ª Perfurador-verificador ou gravador de dados Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador Apontador Recepcionista Fogoeiro de 2.ª classe	14 400\$00
VIII	Escriturário de 3.ª Telefonista Demonstrador Fogoeiro de 3.ª classe Ajudante de motorista	13 400\$00
IX	Contínuo maior Porteiro Guarda Ajudante de fogoeiro do 3.º ano Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Servente de carga	11 200\$00
X	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Ajudante de fogoeiro dos 1.º e 2.º anos	10 700\$00
XI	Servente de limpeza Contínuo dos 18 anos aos 20 anos	9 400\$00
XII	Paquete de 14 anos (a)	6 000\$00

(a) Por cada ano além dos 14 anos, mais 500\$.

ANEXO III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do direito da actividade sindical na empresa — Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

SECÇÃO B

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

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

3 — O delegado sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

4 — Nas empresas ou unidades de produção a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções, nos termos da lei.

5 — Para as reuniões a que se refere o n.º 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e a afixar no interior da empresa publicações ou informações relacionadas com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa, desde que emanadas dos sindicatos outorgantes.

SECÇÃO C

Reuniões de trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical de empresa, ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o período normal de trabalho até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior devem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Jocosil — Produtos Alimentares, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

CCT entre a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra.

Correspondente em língua portuguesa (nível VII) — 14 400\$.

Porto, 28 de Abril de 1981.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Jocosil — Produtos Alimentares, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra.

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

Porto e Sede da Fesintes, 4 de Maio de 1981.

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que os seguintes sindicatos são nossos filiados:

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

Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicatos dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

E por ser verdade se emite a presente declaração,

que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 22 de Abril de 1981. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 19 de Maio de 1981, a fl. 127 do livro n.º 2, com o n.º 150/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.