

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 35

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 48\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 35

P. 1947-1994

22-SETEMBRO-1984

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/Portarias:

	Pág.
— Autorização de laboração contínua à firma José Henriques da Fonseca Júnior & Filhos, L. <sup>da</sup> .....	1948
— Autorização de laboração contínua à firma Indústrias Têxteis Somelos, S. A. R. L. ....	1948

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para a ind. e comércio farmacêutico .....	1949
---	------

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....	1951
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro .....	1952
— PE das alterações ao ACT entre a SECILBETÃO — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1953
— Aviso para PE do CCT e respectiva alteração entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Mari-nha Mercante e outros .....	1953

#### Convenções colectivas de trabalho:

— 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 e outros — Alteração salarial e outra .....	1954
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros .....	1956
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial .....	1978
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Contabilistas e outros ....	1980
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1992
— CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outra e os Sind. dos Enfermeiros das Zonas Nor-te, Centro, Sul e Região Autónoma da Madeira — Rectificação .....	1993

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Autorização de laboração contínua à firma José Henriques da Fonseca Júnior & Filhos, L.<sup>da</sup>**

### **Despacho conjunto**

A firma José Henriques da Fonseca Júnior & Filhos, L.<sup>da</sup>, com sede e fábrica de lanifícios na Covilhã, requereu autorização para laborar continuamente, a fim de, com o aproveitamento integral do equipamento e capacidades de que dispõe, poder assegurar o cumprimento dos prazos de entrega e obtenção de novas encomendas, com a correspondente entrada de divisas, já que dispõe de boa implantação em mercados estrangeiros, encontrando-se vocacionada para a exportação.

Considerando que, por um lado, tal regime de trabalho permitirá manter e até aumentar postos de trabalho, e, por outro, que a legislação laboral aplicável ao sector prevê, expressamente, o regime de laboração contínua.

É, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma José Henriques da Fonseca Júnior & Filhos, L.<sup>da</sup>, autorizada a laborar continuamente.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 1 de Setembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

---

**Autorização de laboração contínua à firma Indústrias Têxteis Somelos, S. A. R. L.**

### **Despacho conjunto**

A firma Indústrias Têxteis Somelos, S. A. R. L., com sede e fábrica têxtil algodoeira no lugar de Baldante, freguesia de Ronfe, concelho de Guimarães, requereu autorização para laborar continuamente, a fim de, com o aproveitamento integral do equipamento instalado, poder aumentar a produtividade e consequente obtenção de maior capacidade competitiva, especialmente nos mercados externos.

Considerando que, por um lado, tal regime de trabalho permitirá manter e até aumentar o número de postos de trabalho, e, por outro, que o CCT do sector prevê, expressamente, a adopção do regime de laboração contínua.

É, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma Indústrias Têxteis Somelos, S. A. R. L., autorizada a laborar continuamente.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 1 de Setembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PRT para a ind. e comércio farmacêutico

1 — Em 17 de Junho de 1983, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, por si e em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos, apresentou à Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e Associação Portuguesa de Importadores de Produtos Farmacêuticos uma proposta de revisão da regulamentação colectiva que disciplina as relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas nas citadas associações e os trabalhadores ao seu serviço inscritos no sindicato representado pela aludida Federação.

2 — O processo negocial então iniciado desenvolveu-se em duas fases. Numa primeira, estabeleceram-se negociações directas que decorreram entre o final do mês de Julho e do mês de Setembro do ano transacto, e posteriormente, actuado o respectivo requerimento, promoveu-se a conciliação que teve lugar em Outubro daquele ano.

Uma segunda fase ocorreu na sequência de diligências efectuadas junto das partes pela Secretaria de Estado do Trabalho no sentido de lhes evidenciar os termos do litígio subsistente, a viabilidade da sua solução por via negocial e a inevitabilidade do recurso à via administrativa caso tal solução negocial não fosse alcançada.

As partes reataram as negociações directas em Abril do ano em curso, mas nem essas negociações nem a tentativa de conciliação que se lhes seguiu surtiram efeito, já que, apesar de todos os esforços desenvolvidos, não foi possível obter consenso quanto à aplicação no tempo dos novos critérios diferenciadores das tabelas salariais acordados.

Frustraram-se de igual forma as tentativas de as partes recorrerem a outras formas de solução do conflito colectivo.

3 — Constatada a referida situação do processo e de acordo com o estabelecido nas diligências efectuadas junto das partes, foi constituída por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1984, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT de revisão das tabelas de remunerações mínimas constantes da PRT para a indústria e comércio farmacêuticos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1979, bem como do critério diferenciador das tabelas previsto no anexo IV da PRT para o aludido sector, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

4 — A referida comissão funcionou e concluiu os estudos preparatórios reconhecendo, por um lado, a necessidade de se proceder à revisão das tabelas salariais e do critério diferenciador constantes nas supracitadas PRT e por outro, a indispensabilidade de se definir adequada norma que garanta a harmonização da disciplina das aludidas matérias em todo o sector.

Neste sentido, considerou-se como base a data da última correcção do enquadramento que, por força do critério diferenciador constante na PRT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, abrangeu todo o sector.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da Saúde e pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Indústria e do Comércio Interno, o seguinte:

### BASE I

#### (Área e âmbito)

São abrangidas pela presente portaria as relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores seguintes:

- a) Empresas, maioritária ou minoritariamente, farmacêuticas, inscritas ou que se possam inscrever nas respectivas associações de classe, que no território do continente prossigam qualquer das seguintes actividades: indústria de fabricação de especialidades farmacêuticas; importação de produtos farmacêuticos para a medicina humana e veterinária; importação de produtos químicos medicinais, dietéticos e farmacêuticos; armazenagem de produtos farmacêuticos, medicinais, dietéticos e paramédicos; importação e armazenagem de especialidades farmacêuticas;
- b) Trabalhadores ao serviço daquelas empresas das profissões e categorias profissionais previstas na presente portaria.

### BASE II

#### (Exclusão ao âmbito)

São excluídas da presente portaria as relações de trabalho reguladas por convenções colectivas de trabalho que abranjam o sector referido na base anterior e pelas respectivas portarias de extensão.

### BASE III

#### (Remunerações mínimas — Critério diferenciador das tabelas)

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por esta portaria são as constantes das tabelas anexas.

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

#### Empresas produtoras

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 175 200 contos e vo-

lume de vendas por trabalhador igual ou superior a 1464 contos por ano.

**Grupo B:**

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 58 800 contos e inferior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 876 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 1464 contos por ano.

**Grupo C:**

- a) Empresas com facturação anual global inferior a 58 800 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 58 800 contos e inferior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 876 contos por ano.

**Empresas armazenistas**

**Grupo A** — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 5 700 contos por ano.

**Grupo B:**

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 58 800 contos e inferior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 3 804 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 5700 contos.

**Grupo C:**

- a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 58 800 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 58 800 contos e inferior a 175 200 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 3804 contos por ano.

**Empresas importadoras**

**Grupo A** — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 175 200 contos.

**Grupo B** — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 58 800 contos e inferior a 175 200 contos.

**Grupo C** — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 58 800 contos.

3 — O valor anual de facturação será o resultado do volume global de vendas respeitante a todos os sectores da empresa, deduzido do valor do imposto de transacções.

4 — O valor de facturação anual global será determinado pela média dos valores de facturação registados nos últimos 3 anos de exercício.

5 — O quociente volume de vendas/número de trabalhadores será determinado através do valor global de facturação do último ano e do número total de trabalhadores da empresa na última semana desse ano.

6 — Por força de aplicação dos números anteriores, nenhuma empresa pode baixar do grupo em que, nos termos do critério diferenciador constante na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, se encontrava inserida em 4 de Junho de 1981.

7 — O enquadramento das empresas nos grupos A, B e C será corrigido no termo de cada ano de vigência desta portaria, de acordo com os critérios previstos nos n.ºs 3 a 5.

8 — Por força da aplicação do número anterior, nenhuma empresa pode baixar de grupo em que anteriormente se encontrava inserida.

9 — No caso de empresas com menos de 3 anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado.

Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela C, até determinação da facturação anual.

10 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas as empresas incluídas nos grupos superiores.

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	...	45 000\$00	39 750\$00	36 700\$00
II	...	38 900\$00	36 400\$00	33 200\$00
III	...	34 450\$00	32 050\$00	28 750\$00
IV	...	33 300\$00	30 250\$00	27 600\$00
V	...	29 900\$00	26 950\$00	24 300\$00
VI	...	26 550\$00	24 250\$00	22 100\$00
VII	...	23 900\$00	21 550\$00	18 750\$00
VIII	...	21 700\$00	19 100\$00	16 700\$00
IX	...	19 450\$00	17 100\$00	15 550\$00
X	...	18 300\$00	16 500\$00	14 950\$00
XI	...	17 200\$00	15 400\$00	13 800\$00
XII	...	16 100\$00	14 400\$00	13 350\$00
XIII	...	14 400\$00	12 200\$00	11 100\$00
XIV	...	13 500\$00	11 400\$00	10 300\$00
XV	...	13 000\$00	10 700\$00	9 600\$00
XVI	...	12 250\$00	10 000\$00	8 900\$00

1 — A presente portaria entra em vigor, no território do continente, nos termos legais.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ficam dependentes de despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no *Jor-*

*nal Oficial da Região Autónoma da Madeira* e no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Saúde, da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo, 11 de Setembro de 1984. — O Ministro da Saúde, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1984, encontram-se publicadas alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas, por um lado, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias e Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras federações.

Considerando que ficam apenas abrangidas por esta convenção as empresas representadas pelas associações outorgantes e as que individualmente a subscrevem;

Considerando que existem no sector económico regulado na convenção empresas fora da situação atrás descrita por não se encontrarem inscritas na associação signatária ou por a não terem subscrito individualmente;

Considerando ainda a necessidade de conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho para todo o sector;

Considerando o parecer desfavorável da Região Autónoma dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1984, e não tendo sido deduzida qualquer oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT em vigor para a indústria vidreira, sector de óptica, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1984, celebradas entre a Associação Nacional dos Industriais Transfor-

madores de Vidro e várias empresas, por um lado, e, por outro, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outras federações, são tornadas extensivas na área de aplicação da convenção, com excepção da Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho existentes entre:

- a) Empresas não filiadas na Associação outorgante, mas que, em função da actividade exercida, o possam fazer, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais constantes da convenção, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, não inscritas nas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no território do continente nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Junho de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria no território da Região Autónoma da Madeira ficam dependentes de despacho do respectivo Governo Regional a publicar no *Jornal Oficial* daquela Região.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 7 de Setembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora  
e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1984, foi publicado o CCT — Alteração salarial e outras, celebrado entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e o Sindicato da Agricultura ao Sul do Tejo e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores de profissões e categorias naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da supracitada convenção colectiva de trabalho, de entidades patronais não inscritas na associação signatária que prosseguem a actividade económica por aquela abrangida e com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na mencionada convenção colectiva;

Considerando a existência de entidades patronais filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas não inscritos nos sindicatos signatários;

Considerando que, nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal, não existem associações de agricultores com capacidade de celebração de convenções colectivas de trabalho;

Considerando que, na área referida, se verifica identidade ou semelhança económica e social com a abrangida pela citada convenção colectiva de trabalho;

Considerando ainda a regulamentação de trabalho rural de natureza administrativa em vigor nos supracitados distritos e no distrito de Évora;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, sem que tenha sido deduzida oposição;

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e o Sindicato da Agricultura ao Sul do Tejo e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1984, são tornadas extensivas:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e

unidades colectivas de produção e entidades patronais titulares de empresas que se dediquem exclusivamente à avicultura, não inscritas na associação outorgante, que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários e entidades patronais inscritas na associação outorgante;

c) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas, unidades colectivas de produção e entidades patronais titulares de empresas que se dediquem exclusivamente à avicultura, que, nos distritos de Faro, Portalegre e Setúbal, exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

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

**Artigo 2.º**

São excluídas da presente portaria as relações de trabalho reguladas pela PE do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, e pela PE do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984.

**Artigo 3.º**

A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, Florestas e Alimentação, 10 de Setembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Herculano Brito de Carvalho*.

**PE das alterações ao ACT entre a SECILBETÃO — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras  
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1984, foi publicado o ACT celebrado entre a SECIL-BETÃO — Indústria de Betão, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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

Considerando a conveniência de promover a uniformização das condições laborais para trabalhadores ao serviço de empresas do mesmo ramo de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições do ACT celebrado entre a SECIL-BETÃO — Indústria de Betão, S. A. R. L., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais subscritoras da convenção, não filiadas nas associações sindicais signatárias.

2 — A extensão determinada no número anterior não se aplica aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no ACT celebrado entre as mesmas entidades patronais e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1984, já abrangidas pela respectiva PE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1984.

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

**Artigo 2.º**

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Julho de 1984, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 7 de Setembro de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

---

**Aviso para PE do CCT e respectiva alteração entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, e eventual emissão de uma PE do CCT celebrada entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983, e de alteração àquela convenção colectiva de trabalho outorgada pelas mencionadas associações de classe e inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1984.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo e diploma legal, tornará as disposições constantes nos referenciados instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho esta-

belecidas entre todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área abrangida pelas convenções, a actividade por elas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes e por entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subseqüentes ao da publicação deste aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**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 e outros — Alteração salarial e outra.**

### Cláusula única

#### (Âmbito da revisão)

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes na convenção inicial e revisões seguintes, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1978, 5, de 8 de Fevereiro de 1979, 13, de 8 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 26, de 15 de Julho de 1982 e 35, de 22 de Setembro de 1983.

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

- 1 — .....  
2 — .....

3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos desde 1 de Setembro de 1984.

### Cláusula 55.ª

#### (Abono para falhas)

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 1220\$.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
I	Chefe de escritório..... Director de serviços..... Secretário-geral .....	39 200\$00	40 000\$00
II	Analista de sistemas ... Chefe de departamento.. Chefe de serviços..... Contabilista/técnico de contas .....	36 500\$00	37 200\$00
III	Chefe de secção..... Guarda-livros..... Programador..... Tesoureiro.....	34 000\$00	34 850\$00
IV	Correspondente (línguas estrangeiras)..... Programador mecanográfico..... Secretário de direcção..	31 500\$00	32 150\$00



Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
V	Caixa ..... Primeiro-escriturário .... Esteno-dactilógrafo (línguas estrangeiras) .... Operador mecanográfico	30 600\$00	31 400\$00
VI	Cobrador ..... Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador .....	27 500\$00	28 100\$00
VII	Terceiro-escriturário .... Recepcionista ..... Telefonista .....	24 750\$00	25 250\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário (3.º ano) ....	19 950\$00	20 400\$00
IX	Estagiário (2.º ano) ....	18 200\$00	18 650\$00
X	Estagiário (1.º ano) ....	16 800\$00	17 200\$00
XI	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza ....	15 850\$00	16 250\$00
XII	Paquete (16/17 anos) ..	12 500\$00	12 800\$00
XIII	Paquete (14/15 anos) ..	9 650\$00	9 900\$00

1 — A tabela I produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1984.

2 — A tabela II aplicar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1985 e produzirá efeitos até 30 de Novembro de 1985.

Porto, 27 de Agosto de 1984.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas:  
*(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 e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito 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, 24 de Agosto de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

## 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 a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos nossos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra, da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato 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 ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 27 de Agosto de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 7 de Setembro de 1984, a fl. 178 do livro n.º 3, com o n.º 298/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular  
e o SINAP — Sind. Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, os estabelecimentos do ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1 — Este CCT entra em vigor a 1 de Outubro de 1984 e manter-se-á em vigor até ser substituído por um novo CCT.

2 — A vigência das cláusulas sem expressão pecuniária é de 24 meses, se período inferior não for estabelecido por lei.

3 — A vigência das tabelas salariais e de todas as cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses.

4 — A denúncia legal pode ser feita por qualquer das partes, a 20 ou 10 meses sobre a data de entrada em vigor, nos casos dos n.ºs 2 ou 3, sem prejuízo das reservas constantes das partes finais dos mesmos números.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula, quando haja prorrogação da vigência da convenção.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe, nos termos da lei e desta convenção, a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 7, podendo o mesmo prazo ser prorrogado por acordo entre as partes.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Deveres da entidade patronal)**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente CCT;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, representantes nas instituições de previdência e membros de comissões de trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- h) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente estabelecidos;
- i) Passar certificados do tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- j) Ceder o tempo necessário à realização do exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste CCT;
- b) Exercer com competência, zelo e dedicação as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Aceitar, até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo

referentes a turmas que não hajam leccionado;

- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades docentes, bem como a assistência às aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- e) Assistir, até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for reconhecido pelo ministério da tutela;
- f) Aceitar a nomeação para serviço de exames segundo a legislação aplicável;
- g) Acompanhar dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames;
- h) Assistir a quaisquer reuniões marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

Não marcar as reuniões para antes do início das actividades diárias do estabelecimento de ensino;

- i) Prestar informações oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em conselho escolar;
- j) Prestar informações, oralmente ou por escrito, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea g) da cláusula 3.<sup>a</sup>, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- l) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade patronal respectiva a pretensão de leccionar, particularmente, alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;
- m) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos mesmos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;
- n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea j) da cláusula 3.<sup>a</sup>

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo, nestes casos, a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocações, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- n) Advertir, admoestar ou sensurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ministério da tutela;
- q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalha-

dor transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes de trabalho, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical no estabelecimento)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões intersindicais e comissões sindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical do estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento e do mesmo sindicato.

4 — Entende-se por comissão intersindical do estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que estes o conheçam previamente à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 11.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previstas na cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião nas instalações do estabelecimento)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se, durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante com a antecedência mínima de 6 horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

4 — O dirigente sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito não inferior a 4 dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Greve)

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que em cada momento se encontrem consignados na lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Transmissão e extinção do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente, se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos casos em que a entidade adquirente seja o ministério da tutela, os quais são regidos por legislação específica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada, nos mesmos termos do original.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreiras profissionais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos ao estabelecimento quando se reconheça que entre os trabalhadores ao serviço deste não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar;
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, sempre que uma entidade patronal pretenda admitir trabalhadores, deverá consultar o registo de desempregados do Serviço Nacional de Emprego, apenas devendo admitir trabalhadores dele não constantes desde que o justifique e o Serviço Nacional de Emprego reconheça que nenhum dos inscritos tem aptidões para o serviço a desempenhar;
- c) Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — As condições específicas de admissão são as seguintes:

- a) Empregados de escritório: curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente e 16 anos de idade;
- b) Paquetes, contínuos, porteiros e guardas, empregados de limpeza e vigilantes — as habilitações mínimas legais e as idades seguintes:
  - 1) Pacote — 14 anos de idade;
  - 2) Contínuo, empregado de limpeza e vigilante — 18 anos de idade;
  - 3) Porteiro e guarda — 21 anos de idade;
- c) Telefonistas — habilitações mínimas legais e 18 anos de idade;
- d) Empregados de hotelaria — habilitações mínimas legais e 16 anos de idade.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção já exercam a profissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Profissões, categorias profissionais e promoções)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais, salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

Maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a 15 dias, salvo para os trabalhadores com actividades docentes, para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado a 6 meses.

2 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

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

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Profissionalização em exercício)

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos estabelecimentos de ensino dentro das vagas abertas a concurso, não poderá ser impedido o acesso dos professores à profissionalização.

2 — Por seu lado, os professores obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhe seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivo impeditivo devidamente comprovado.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, conselho de professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Carreiras profissionais dos docentes)

1 — A carreira profissional dos trabalhadores docentes baseia-se num sistema de escalões e níveis de vencimento, aos quais os professores terão acesso de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e com o tempo e classificação de serviço.

2 — Conscientes das dificuldades que se levantam relativamente à regulamentação de uma carreira profissional, nomeadamente no que diz respeito aos trabalhadores docentes, acordam as partes outorgantes da presente convenção em manter por agora os conceitos de bom e efectivo serviço, recorrendo, para essa classificação, apenas a critérios objectivos e com consagração legal. Isto sem prejuízo de, em futuras negociações, se estabelecerem então critérios mais rigorosos para a classificação do serviço dos trabalhadores do ensino particular.

3 — Enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo dos direitos aos valores de remuneração base correspondentes às respectivas habilitações académicas dos professores a prestarem serviço em regime de acumulação.

5 — Para efeito de posicionamento e progressão dos professores nos vários escalões de vencimento, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado num mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes)

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) No ensino infantil — 25 horas de trabalho lectivo mais 2 horas de coordenação, mais 3 horas de preparação de actividades na escola;
- b) No ensino primário — 25 horas de trabalho lectivo, mais 3 horas de coordenação;
- c) Nos ensinos preparatório e secundário — 22 a 25 horas e mais 2 horas mensais;
- d) No ensino especial — 22 horas, mais 3, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) No ensino de línguas em cursos extracurriculares — 21 horas de presença, para um máximo de 22 horas de aulas, sendo o valor da retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

f) O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória nos colégios para além dos limites previstos nas alíneas anteriores, com excepção das reuniões de avaliação, de serviço de exames e de uma reunião trimestral com os encarregados de educação, será pago nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores do CPES/ES não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que lecionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

3 — As horas destinadas à coordenação ou à preparação de aulas não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho dos restantes trabalhadores)

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pela cláusula anterior é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Trabalhadores de escritório, contínuos, paquetes, telefonistas e enfermeiros — 40 horas;
- b) Psicólogos — 36 horas, sendo 24 de atendimento;
- c) Restantes trabalhadores — 42 horas.

2 — As horas constantes no número anterior serão distribuídas por 5 dias ou 5 dias e meio, conforme os estabelecimentos tenham ou não actividade ao sábado, com excepção dos jardineiros e guardas, sem prejuízo dos horários mais favoráveis.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem terminar depois das 24 horas.

4 — Os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transporte de alunos reger-se-ão pelos horários acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, depois de aprovado pela Direcção-Geral dos Transportes Terrestres e Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Quotização sindical)

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e valor da respectiva quota, assim como a sua situação de baixa médica ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes)

1 — Aos docentes será assegurado em cada ano lectivo um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 20.<sup>a</sup>, mas o período de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que teve no ano anterior, em consequência da alteração de *currículum* ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, determinadas pelo ministério da tutela, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

4 — Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento, ou por determinação do ministério da tutela, poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — No caso de alterações que se repercutam nas horas de serviço, se daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento, salvo se outra coisa resultar de acordo expresso entre as partes.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração do horário das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis e a consulta aos professores, nos casos de horário incompleto.

7 — Por cada período de aulas de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de 2 horas semanais.

8 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituição dos docentes que tenham faltado.

9 — Se por motivo de serviço oficial de natureza pedagógica, devidamente comprovada, e decorrente de obrigações contraídas previamente à aceitação do respectivo horário lectivo ou que lhes sejam impostos independentemente da sua iniciativa o professor estiver impossibilitado de dar cumprimento ao mesmo horário, poderá exigir a sua redução de harmonia com as necessidades daquele serviço.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor nenhum horário que ocupe os 3 períodos de aulas: manhã, tarde e noite.

11 — Os professores que estejam submetidos pelo horário de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário desde que possuam os requisitos legais exigidos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Intervalo de descanso)

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

2 — Exceptuam-se os horários mais favoráveis já praticados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, nomeadamente os de avaliação de alunos, poderá recorrer-se a trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 11 horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam os transportes colectivos habituais.

6 — Sempre que a prestação do trabalho extraordinário obrigue o trabalhador a ter de tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou respectivo custo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — A celebração de contratos a prazo entre entidades patronais e os trabalhadores sujeitos ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito por iludir as disposições dos contratos a prazo, nos seguintes casos:

- a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contratos por tempo indeterminado;
- b) Se houver denúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas, ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão, no prazo de 6 meses.

2 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos dos trabalhadores permanentes, salvas as especialidades inerentes ao contrato.



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

4 — O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, vencimento, local de trabalho, início e termo do contrato.

5 — Nos termos do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até 8 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar, por escrito, ao trabalhador, de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Aos trabalhadores que prestam serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

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

8 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Substituição de trabalhadores)

1 — A entidade patronal poderá estabelecer contratos sob condição e a título precário, desde que para substituição de um trabalhador ausente.

2 — Estes contratos deverão ser preferentemente celebrados com os trabalhadores do respectivo estabelecimento com a mesma categoria profissional do substituído e que pratique um horário incompleto ou desempenhe outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

3 — Se o substituído for professor, além do requisito da categoria profissional exigir-se-ão também ao substituto as habilitações legais requeridas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da substituição)

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos da cláusula anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da celebração do contrato.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 in-

terpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O trabalhador substituto terá preferência durante 1 ano na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá, em princípio, a 2 dias, dos quais 1 será o domingo, e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nas cláusulas 20.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup>

2 — Nos colégios que possuam regime de internato ou semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa, e os empregados de limpeza, necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo, terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou os domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Férias — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 30 dias de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito a 15 dias de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em 2 períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinar, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Férias — Trabalhadores com funções docentes)

1 — O gozo efectivo das férias dos trabalhadores com funções docentes deverá ser fixado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do novo ano escolar.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, tal como os períodos de interrupção de aulas oficialmente fixados por ocasião do Natal, Carnaval e Páscoa, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- c) Prestação de serviço de avaliação final e de exames nos termos previstos na lei;
- d) Outras actividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções docentes nos ensinos infantil e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções docentes.

4 — Na medida em que se verifiquem uma redução significativa no número de alunos deverá adoptar-se, nos períodos de Natal e Páscoa nos ensinos infantil e especial, em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva nesses períodos.

5 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no n.º 3 não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Férias — Restantes trabalhadores)

1 — A época de férias dos trabalhadores não abrangidos pela cláusula anterior deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias e ouvir para tal a comissão de trabalhadores, a comissão sindical e a comissão de todos os sindicatos ou os delegados sindicais do sindicato que o representam pela ordem indicada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Férias e impedimentos prolongados)

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

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

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

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado a título de feriado

do outro dia em que acordem entidade patronal e trabalhadores.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Faltas — Definição)

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

2 — No caso dos docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo ministério da tutela e dentro do período em que essas acções venham a decorrer.

3 — No caso de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza, assim como as dadas por motivo de ida inadiável a consulta médica, desde que devidamente comprovada;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau de linha directa (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins de linha directa ou 2.º grau de linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas, por 1 dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso, intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação do serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou de caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismos, inundações, tempestade ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

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

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

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos actos invocados para as justificações.

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de prevenção respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

8 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60

minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores em regime de deslocação)

1 — O regime das deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, desde que seja necessária a permanência nesse local;
- c) Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que na falta dessa definição o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará os transportes entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 500\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos da alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — 150\$;  
Almoço ou jantar — 500\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 1500\$;  
Diária completa — 2300\$;  
Ceia — 325\$;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — Nos casos de as despesas normais de alojamento excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula não será devido no caso em que a entidade patronal garanta de algum modo a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que esta cláusula respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina super em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Remunerações**

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **(Remunerações mínimas)**

1 — A tabela de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é a constante do anexo III.

2 — Esta retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das horas mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos ensinos preparatório e secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos de disciplinas.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **(Diuturnidades — Regime)**

1 — Às remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade de 1200\$ por cada 5 anos de permanência em cada categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, apenas são consideradas categorias de acesso obrigatório e automático as dos trabalhadores cuja promoção dependa única e exclusivamente da antiguidade.

3 — Aos trabalhadores docentes que em 1 de Agosto de 1975 possuíam 10 ou mais anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será atribuída uma diuturnidade especial de 1800\$, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

4 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 possuíam mais de 5 e menos de 10 anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será devida uma primeira diuturnidade de 1200\$, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

5 — Aos trabalhadores que em 1 Agosto de 1975 não possuíam 5 anos de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal é contado o tempo de serviço anterior àquela data para efeito de vencimento da primeira diuturnidade.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **(Diuturnidades — Excepções)**

1 — Só adquirem direito às diuturnidades previstas nesta convenção os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante, salvos os casos em que a situação não seja imputável ao trabalhador, mas antes tenha resultado do facto de no momento da admissão não ter sido proporcionado um horário completo.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que prestam serviço em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante os trabalhadores docentes que tenham como actividade profissional principal ou predominante a docência em estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo, ainda que o façam em mais de um estabelecimento de ensino particular ou cooperativo, caso em que tais trabalhadores terão direito em cada estabelecimento que pres-

tam serviço a diuturnidades de valor proporcional ao seu horário de trabalho.

3 — Aos trabalhadores docentes em situação de acumulação (ensino público/particular) serão devidas diuturnidades proporcionais aos respectivos horários lectivos praticados no ensino particular ou cooperativo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Remunerações do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % se for prestado em dias úteis;
- b) 200 % se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

2 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1 — As horas de trabalho prestadas além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas de ensino nocturno que correspondam em número às horas leccionadas em regime diurno no ano anterior serão pagas com o acréscimo de 50 %.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no percurso desse ano civil, quer por ter havido rescisão do contrato, ser-lhe-ão devidos a título de subsídio de Natal 2 dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será

calculado com base na média aritmética das horas mensais auferidas nesse ano.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Regime de pensionato)

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o seguinte pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) 4500\$ para trabalhadores incluídos nos níveis 20 a 12, inclusive, da tabela salarial;
- b) 3000\$ para os trabalhadores incluídos nos níveis 11 a 6, inclusive, da tabela salarial;
- c) 1800\$ para os restantes trabalhadores.

2 — Aos professores do ensino primário, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devam tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada, conforme condições constantes do anexo 2, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Aos trabalhadores incluídos nos níveis salariais 1, 2, 3 e 4 será facultada uma refeição principal, que será no valor máximo igual à metade do valor expresso na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, desde que se verifiquem, cumulativamente, as duas condições seguintes:

Que a refeição seja tomada dentro dos períodos lectivos em que o refeitório esteja a funcionar;  
Que no estabelecimento haja trabalhadores abrangidos pela citada alínea c) do n.º 1.

5 — Para efeitos da presente cláusula, consideram-se estabelecimentos em regime de pensionato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomem as refeições, e estabelecimentos em regime de semi-internato, aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomem o almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de trabalho)

As entidades patronais dos estabelecimentos de ensino de línguas em cursos extracurriculares podem estabelecer contratos a prazo para cursos de línguas de duração temporária, desde que o número desses contratos não exceda 10 % do número de professores da escola.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Trabalho de mulheres)

1 — Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Frequência de consultas pré-natais durante as horas de serviço sem perda de retribuição, desde que se justifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;
- b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 3 meses após o parto;
- c) Faltar até 90 dias por ocasião do parto, sem prejuízo da antiguidade e demais regalias;
- d) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo aos médicos graduar o período de interrupção de trabalho;
- e) Após o parto e durante 1 ano, dois períodos diários para aleitação de meia hora cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos das alíneas c) e d) do número anterior, a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar-lhe a comparticipação que vier a receber da Previdência.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicam-se as condições estabelecidas na lei.

2 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula é devida uma comparticipação de 50 % nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados nos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Trabalho de menores)

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

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados e antes das 7 horas e depois das 20, no caso de não os frequentarem.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Regime da cessação dos contratos de trabalho)

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

## CAPÍTULO X

### Processos disciplinares

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Processos disciplinares)

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Previdência — Princípios gerais)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Subvenção de doença)

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais tem direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivada por doença ou acidente de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Invalidez)

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

## CAPÍTULO XII

### Comissão técnica paritária

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada, mediante a comunica-

ção de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por 6 vogais, 3 em representação da associação patronal e 3 em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de 8 dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de 3 dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de 6 meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e ou transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Manutenção de regalias)

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas por este mesmo contrato.

## ANEXO I

### Definição de profissões e categorias profissionais

#### A) Trabalhadores com funções pedagógicas

**Auxiliar de educação.** — É a trabalhadora com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação das educadoras de infância e colabora com estas no exercício da sua actividade.

**Educador(a) de infância.** — É o(a) trabalhador(a) habilitado com o curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educador(a) de infância o trabalhador habilitado por diploma aprovado pelo ministério da tutela para o exercício das funções referenciadas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

**Perfeito.** — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente ao oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

**Professor.** — É o trabalhador que exerce actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

**Psicólogo.** — É o trabalhador que estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sob problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas, que por vezes elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do



comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo particular de psicologia — psico-sociologia, psico-patologia, psico-pedagogia, psico-filosofia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos da ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores a ser designado em conformidade.

#### B) Trabalhadores de escritório

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

**Chefe de escritório, chefe de departamento de divisão ou serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre uma ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhes são próprias e exerce dentro deste sector que chefia, os limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades do sector segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

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

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

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

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos con-

tabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da entidade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento à legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção, ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais e executa algumas tarefas que caracterizam as funções de escriturário.

**Documentalista.** — É o trabalhador que organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artitamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e outros registos de entrada e saída de documentação.

**Escriturário.** — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efec-

tua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob ordens e responsabilidade de um escriturário, a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

**Esteno-dactilógrafo.** — É o trabalhador que anota em esteno-dactilografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia e dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros de contabilidade gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa, 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 respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Operador de máquinas auxiliares.** — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**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.

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

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados, sob a forma de sensibilização, em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático da informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados sensibilizados, efectuando tarefas semelhantes às que não tenham sido sensibilizadas correctamente.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Secretária de direcção.** — É a trabalhadora 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 diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Subchefe de secção (escriturário principal).** — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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

#### C) Trabalhadores electricistas

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

#### D) Trabalhadores de hotelaria

**Ajudante de cozinheiro.** — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas, limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos, executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção, podendo colaborar no serviço de refeitório.

**Cozinheiro-chefe.** — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos

pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, empratados, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidades e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida ainda da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis, colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os eventários periódicos das existências da mesma secção.

**Empregado de camarata.** — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entrega de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

**Empregado de mesa.** — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; re-

tira e substitui a roupa e a louça servida; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar, levanta ou manda levantar as mesas, pode trabalhar em refeitórios de empresas que sirvam refeições de pessoal.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparações das refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador que organiza e coordena, orienta e vigia os serviços de refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a qualidade e quantidades das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

#### **E) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares**

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução de documentos e o endereçamento e fazer recados.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

**Paquete.** — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

**Vigilante.** — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas a 4.ª classe da instrução primária, desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeições e recreio; vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; dá apoio não docente aos professores.

**Costureira.** — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, peças de vestuário.

**Encarregada de rouparia.** — É a trabalhadora responsável pela distribuição de roupa e pela existência da mesma; deve fazer inventários periódicos.

**Engomadeira.** — É a trabalhadora que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes utilizando uma prensa, dobra as peças e arrumadas nos locais.

**Lavadeira.** — É a trabalhadora que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

#### F) Trabalhadores rodoviários

**Motorista.** — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação do combustível dos veículos que lhe sejam entregues, segundo o que acordar com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também exercer as suas funções em veículos ligeiros.

#### G) Telefonistas

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

#### H) Enfermeiros

**Enfermeiro.** — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da informação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados convenientes a cada caso.

#### I) Trabalhadores da construção civil

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheires do ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

**Pintor.** — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, vernizes ou outros produtos afins, principalmente sobre superfície de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

## ANEXO II

**Densidades e condições específicas de trabalho dos trabalhadores de escritório, hotelaria, vigilantes, portaria, limpeza e actividades similares**

### A) Trabalhadores de escritório

#### Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após 2 anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, ascendem a terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários e segundo-escriturários e os perfuradores-verificadores ou operadores de registo de dados de 2.ª, os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª e os operadores mecanográficos de 2.ª e os operadores auxiliares de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria imediata logo que completem 3 anos de permanência naquelas categorias.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, será contado todo o tempo de serviço prestado a partir de 1 de Agosto de 1975.

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares, para operador de máquinas de contabilidade e para operador mecanográfico terá a duração máxima de 4 meses.

#### Densidade

1 — Por cada 6 profissionais de escritório é obrigatório a existência de 1 chefe de secção.

2 — Por cada 15 profissionais de escritório é obrigatória a existência de 1 chefe de serviços ou equiparado.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder os 50 % dos escriturários.

4 — O número de trabalhadores classificados como subchefe de secção ou escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores de computador, planeadores de informática, arquivistas de informática, operadores mecanográficos, operadores de registo de dados, operadores de máquinas de contabilidade, controladores de informática e operadores de máquinas auxiliares.

## B) Trabalhadores de hotelaria

### Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação e vestuário:

#### a) Alimentação:

- 1) A alimentação deverá ser de qualidade e abundância igual à dos normais destinatários das refeições;
- 2) Aos profissionais que trabalham para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa;
- 3) O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas;
- 4) Ao profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

## C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

### Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou outros serviços da escola.

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

## D) Motoristas

### Condições específicas

1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter as condições exigidas por lei;  
Possuir a carta de condução profissional.

### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

## ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas para os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
20	Professor profissionalizado de grau superior com 20 anos de bom e efectivo serviço ..... Adjunto de grau superior com 20 anos de bom e efectivo serviço.....	55 968\$00 2 544\$00
19	Professor profissionalizado de grau superior com 15 anos de bom e efectivo serviço ..... Adjunto de grau superior com 15 anos de bom e efectivo serviço.....	52 800\$00 2 400\$00
18	Professor profissionalizado de grau superior com 10 anos de bom e efectivo serviço .....	49 500\$00 2 250\$00
17	Professor profissionalizado de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Professor do ensino especial com especialização e 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Psicólogo com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço .....	46 332\$00 2 106\$00
16	Professor profissionalizado de grau superior ..... Psicólogo com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do ensino primário com magistério e 20 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 20 anos de bom e efectivo serviço.....	43 164\$00 1 962\$00
15	Psicólogo ..... Professor do ensino especial com especialização com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço Professor profissionalizado sem grau superior com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Professor do ensino primário com magistério e 15 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e com 15 anos de bom e efectivo serviço ..... Chefe de escritório, departamento, divisão e serviço ..... Terapeuta com curso e estágio e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	41 184\$00 1 872\$00

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
14	Terapeuta com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço ... Professor do ensino especial com especialização ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior Professor profissionalizado sem grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do ensino primário com magistério e 10 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 10 anos de bom e efectivo serviço ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	39 204\$00 1 782\$00
13	Terapeuta com curso e estágio ..... Professor do ensino primário com magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Professor de cursos extracurriculares com 10 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria, sem grau superior, com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .. Chefe de secção ..... Documentalista ..... Guarda-livros .....	35 112\$00 1 596\$00
12	Professor do ensino primário com magistério ..... Educador de infância com curso e estágio ..... Professor do ensino especial sem especialização ..... Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior Professor de cursos extracurriculares com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 5 anos de bom e efectivo serviço .....	31 944\$00 1 452\$00
11	Professor de cursos extracurriculares Restantes professores do ensino preparatório e secundário ..... Professor do ensino primário sem magistério, com diploma, curso complementar e 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância sem curso, com diploma, curso complementar e 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço ..... Subchefe de secção ou escriturário principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Enfermeiro ..... Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física .....	30 360\$00 1 380\$00

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
10	Professor do ensino primário sem magistério, com diploma e curso complementar ..... Educador de infância sem curso, curso complementar e com diploma Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico ..... Encarregado de refeitório ..... Cozinheiro-chefe ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup>	29 100\$00
9	Motorista de pesados e ligeiros ..... Pedreiro ..... Carpinteiro ..... Pintor ..... Restantes professores do ensino primário com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes educadores de infância com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	28 200\$00
8	Restantes professores do ensino primário com diploma ..... Restantes educadores de infância com diploma ..... Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico estagiário .. Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup>	26 400\$00
7	Auxiliar de educação ..... Prefeito .....	25 800\$00
6	Professor do ensino primário com diploma para povoações rurais (regente) ..... Professor autorizado para o ensino primário ..... Educador de infância autorizado .... Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares estagiário ..... Telefonista ..... Cozinheiro ..... Dispenseiro ..... Empregado de mesa ..... Encarregado de rouparia ..... Cobrador ..... Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	25 500\$00
5	Vigilante com 5 anos de bom e efectivo serviço .....	24 000\$00
4	Ajudante de cozinheiro ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Recepcionista ..... Vigilante ..... Porteiro ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Engomadeira ..... Lavadeira ..... Costureira ..... Empregado de balcão ..... Empregado de refeitório ..... Contínuo .....	22 800\$00

Níveis	Categoria profissional	Vencimento base H/S
3	Estagiário do 1.º ano..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Contínuo menor de 21 anos..... Empregado de camarata..... Empregado de limpeza .....	20 800\$00
2	Paquete de 16 ou 17 anos .....	14 600\$00
1	Paquete de 14 ou 15 anos .....	13 100\$00

A hora semanal respeita apenas aos professores do ensino preparatório e secundário.

Lisboa, 12 de Julho de 1984.

Pela Comissão Negociadora Patronal — Associação de Representantes dos Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos outorgantes:

Pelo SINAP — Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Particular e Cooperativo:

Carlos Avelino.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mes-trança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas — SETAA:

Carlos Avelino.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA:

Carlos Avelino.

Pelo Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — SINDHAT:

Carlos Avelino.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE:

Carlos Avelino.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas — SINDECO:

Carlos Avelino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

Carlos Avelino.

## Definição de profissões e categorias profissionais

### A — Trabalhadores com funções pedagógicas

**Terapeuta.** — Avalia e procede ao tratamento de deficientes físicos, mentais ou outros através de actividades próprias, consoante a sua especialidade. Colabora no diagnóstico através da avaliação dos deficientes. Reeduca e reabilita funções alteradas de modo a ajudar os deficientes a atingir um máximo de independência física e psíquica por meio de actividades educacionais, manuais, artísticas, recreativas e outras. Pode fazer parte de equipas de reabilitação e ou reeducação aplicando técnicas específicas da sua profissão e especialidade.

Pela AEEP:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos:

(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 e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
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, 4 de Julho de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Setembro de 1984, a fl. 178 do livro n.º 3, com o n.º 299/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

# CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial

O CCT para a indústria de carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1978, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1983, é revisto da forma seguinte:

## Cláusula 2.ª

### (Vigência)

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Julho de 1984.

## ANEXO II

Grupo	Remuneração
I.....	38 100\$00
II.....	36 400\$00
III.....	31 900\$00
IV.....	29 000\$00
V.....	27 800\$00
VI.....	27 300\$00
VII.....	25 000\$00
VIII.....	23 300\$00
IX.....	20 800\$00
X.....	19 000\$00
XI.....	18 200\$00
XII.....	16 100\$00
XIII.....	14 800\$00
XIV.....	13 000\$00
XV.....	11 900\$00
XVI.....	10 900\$00

Lisboa, 23 de Julho de 1984.

Pela ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pela AFABRICAR — Associação de Fabricantes de Produtos Cárneos:

(Assinatura ilegível.)

César d'Araújo.

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Carnes dos Distritos de Setúbal e Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

Agostinha Almeida.

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

Agostinha Almeida.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Agostinha Almeida.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minás de Portugal:

Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Agostinha Almeida.

## 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 e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
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, 30 de Julho de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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



SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 24 de Julho de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Agosto de 1984. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Viana do Castelo.

Por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada e selada por esta Federação.

Lisboa, 27 de Julho de 1984. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 30 de Julho de 1984. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 10 de Setembro de 1984, a fl. 179 do livro n.º 3, com o n.º 300/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Contabilistas e outros

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — O presente acordo obriga, por um lado, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,

e, por outro, todos os quadros técnicos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Entende-se por «quadro técnico», para o efeito, o trabalhador com grau académico superior que executa tarefas que o exigem.

3 — Todos os trabalhadores serão classificados numa das categorias profissionais previstas neste AE.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### (Vigência)

1 — Este acordo entre em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará por um período de 24 meses, à excepção da tabela salarial, que vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange as remunerações constantes do anexo I, bem como outras formas de remuneração.

4 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 16 de Fevereiro de 1984 até 15 de Fevereiro de 1985.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### (Revisão)

1 — A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, total ou parcial, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período da vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas salariais ou do restante clausulado.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### (Deveres da empresa)

Constituem deveres da empresa, designadamente:

- a) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das suas possibilidades, condições para a sua formação profissional, cultural, social e física;
- b) Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito deste AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos;
- c) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da actividade na empresa, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que aquele não sofra prejuízos para além dos quais a lei não permite transferir para outrem;
- d) Transportar gratuitamente nos veículos da empresa todos os seus trabalhadores, no activo ou reformados, o cônjuge, os filhos

ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família ou enquanto forem incapitados ou deficientes físicos ou mentais;

- e) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;
- f) Providenciar para que exista um bom clima de relações profissionais e humanas entre os trabalhadores abrangidos por este AE e entre estes e os demais trabalhadores;
- g) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e os que não estejam de acordo com a sua categoria;
- h) Não transferir o trabalhador para outras funções, desde que não seja de comum acordo, sem que essa transferência seja justificada; no caso de a transferência resultar da extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem o direito de retomar o posto de trabalho extinto no caso de este vir a ser restabelecido;
- i) Observar todas as disposições legais e respeitar os princípios definidos neste acordo.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, designadamente:

- a) Desempenhar com competência, zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas, procurando, dentro dos objectivos da empresa e de acordo com o interesse público, as soluções técnica e economicamente mais aconselháveis;
- b) Observar e fazer observar as determinações superiores e os regulamentos da empresa e sugerir o que for mais conveniente para melhoria destes;
- c) Ter para com os outros trabalhadores da empresa a consideração e o respeito devidos, prestando-lhes toda a colaboração e conselhos, instruções e ensinamentos de que necessitam em matéria de serviço ou aprendizagem;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que se apresentem como confidenciais;
- e) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Informar escrupulosamente, com toda a isenção, sobre a competência, zelo, diligência e assiduidade dos seus subordinados;
- g) Manter actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da profissão;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, sugerindo o

- que for necessário para defesa do público e dos profissionais da empresa;
- i) Devolver, na altura da cessação do contrato de trabalho, os bens da empresa de que seja depositário, sob pena de esta poder não lhe pagar as importâncias em dívida.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — Durante os primeiros 4 meses de vigência do contrato qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior poderá excepcionalmente ser prolongado até um limite máximo de 6 meses, desde que o cargo ou posto de trabalho a preencher exija alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.

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

### CAPÍTULO II

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — Os profissionais abrangidos por este AE prestarão em regra 38 horas de trabalho semanal, segundo a flexibilidade de horário consentâneo com o bom e normal funcionamento dos serviços.

2 — Os trabalhadores que têm períodos de trabalho inferiores a estes mantê-los-ão.

### CAPÍTULO III

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, em cada semana, a um dia de descanso obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — São feriados os que a lei estabelece e que nesta data são:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 13 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

1 — Todo trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano.

2 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a 2 dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

4 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 15 dias de férias, ou metade das férias a que tiver direito.

5 — Podem acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas regiões autónomas ou no estrangeiro; os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

6 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

7 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, sofrer em virtude da alteração das suas férias.

8 — No início das férias o trabalhador receberá, além da remuneração normal, um subsídio de férias equivalente a 1 mês ou ao período referido no n.º 3 desta cláusula. O subsídio será pago logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a 5 dias de férias consecutivos.

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

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

11 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato ou acumulados, conforme o disposto no n.º 5 desta cláusula.

12 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

13 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio a que teria direito no ano da cessação se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 10.ª

##### (Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, a seu pedido, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição, que conta para efeitos de antiguidade na empresa, suspendem-se os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 11.ª

##### (Cumprimento do serviço militar obrigatório)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar obrigatório mantém o direito a todas as regalias decorrentes de antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Sempre que o trabalhador preste serviço na empresa durante o período de serviço militar e por período igual ou superior a 1 mês, seguido ou interpolado dentro do mesmo ano, tem direito às partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade.

4 — O trabalhador deverá retomar o serviço na empresa no prazo máximo de 30 dias após a passagem à disponibilidade.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 12.ª

##### (Conceito)

1 — *Remuneração*. — A quantia correspondente à respectiva categoria.

2 — *Retribuição normal*. — Compreende a remuneração da categoria, acrescida, quando devida, do subsídio de chefia ou do subsídio de tecnicidade.

3 — *Retribuição mensal*. — Comporta a retribuição normal e todos os abonos e subsídios inerentes à função que em dado momento é exercida e na medida do seu efectivo exercício.

4 — *Retribuição*. — Inclui a retribuição mensal e as prestações resultantes do trabalho nocturno e do trabalho prestado em dias feriados.

#### Cláusula 13.ª

##### (Remuneração de categoria)

1 — As remunerações das categorias abrangidas pelo presente AE são as constantes da tabela que constitui o anexo I, sendo a antiguidade referida ao dia 1 do mês de admissão na empresa.

2 — Sempre que um trabalhador seja expressamente incumbido de substituir integralmente outro de categoria superior por período não inferior a 3 dias completos de trabalho, receberá durante a substituição a retribuição mensal da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador.

3 — Nas categorias em que se verifique a existência de 2 ou mais escalões de remuneração em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá durante a substituição remuneração igual à desse trabalhador ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, a remuneração que corresponder ao seu número de anos de antiguidade.

#### Cláusula 14.ª

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

Aos trabalhadores que tenham completado metade ou mais do período experimental no fim do ano e,

terminado esse período, continuem ao serviço da empresa ser-lhes-á paga a parte proporcional ao subsídio de Natal logo que findo o período experimental.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de chefia e de técnica)

1 — Aos quadros técnicos com funções de chefia é atribuído um subsídio de valor correspondente a 10 % da remuneração da categoria fixada no anexo I.

2 — Aos quadros técnicos sem funções de chefia é atribuído um subsídio de técnica de valor correspondente a 5 % da remuneração da categoria fixada no anexo I.

3 — Os subsídios de chefia e técnica não são cumulativos.

*Nota.* — Trata-se de subsídios já existentes anteriormente mas que não constava do AE. Entende-se que devem passar a constar por se considerar o AE o estatuto laboral dos trabalhadores que abrange e não apenas parte dele.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de transporte)

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóvel próprio ser-lhes-á abonado, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 % do preço do litro de gasolina super que vigorar.

### CAPÍTULO V

#### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar a retribuição ilíquida normalmente recebida pelo trabalhador, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença. Ao fim de 360 dias a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os ser-

viços médicos, para anulação ou continuação da situação anterior;

- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;
- c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho. A assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup>, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

2 — O seguro de acidente de trabalho abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, quando for utilizado meio de transporte fornecido pela empresa, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Reforma por invalidez ou velhice)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma por velhice logo que completem a idade mínima legalmente estabelecida para o efeito.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço desde que o solicitem e a junta médica os não dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma por invalidez ou velhice atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de  $1,5 \times N$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $N$  o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A antiguidade para efeitos do n.º 3 desta cláusula será contada considerando como anos completos os anos civis de início e de cessação do contrato de trabalho.

5 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a

ser feitas pela caixa de previdência e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por esta actualização.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge, ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas no n.º 1, deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela caixa, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral. O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Fundo de auxílio social — constituição e fins)

1 — O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença sua ou dos familiares.

2 — São receitas do fundo as importâncias provenientes:

- a) Das senhas de consulta médica;
- b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores.

3 — A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da empresa e por 3 membros da comissão trabalhadora.

4 — Anualmente a administração do fundo de auxílio enviará aos sindicatos relatório e contas do exercício do ano anterior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para fora dos concelhos onde existam estações de serviço e recolha, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas de custo definidas no anexo II.

2 — Nas deslocações para as regiões autónomas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 15 anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar ou, não havendo indicação, o beneficiário será definido segundo as regras da sucessão legítima.

3 — Cabe à empresa garantir os transportes ou efectuar o seu pagamento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Serviço de bar, cantinas e refeitório)

A empresa compromete-se a pôr à disposição dos trabalhadores um serviço de bar, cantinas e refeitório, sem redução das actuais regalias.

### CAPÍTULO VI

#### Comissão paritária

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

É constituída uma comissão paritária que terá as atribuições seguintes:

- a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;
- b) Analisar a forma como o AE é aplicado e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho e Segurança Social, sempre que não consiga

- formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;
- d) Proceder à criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Composição e funcionamento)

1 — A comissão paritária será composta por um máximo de 5 representantes efectivos dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes efectivos da empresa, devendo cada um deles ter um substituto.

2 — A comissão paritária funcionará em princípio na sede da empresa. Os assuntos a tratar constarão da agenda de trabalhos desde que indicados com a antecedência mínima de 5 dias e fundamentados em parecer escrito.

De cada reunião haverá acta e lista de presenças.

3 — As deliberações da comissão paritária respeitam os seguintes princípios:

- A Comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos representantes de cada uma das partes, excepto quanto à matéria da alínea d) da cláusula anterior em que se exigirá a presença de todos os membros;
- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros são aplicáveis às partes, desde que não contrariem a legislação em vigor, e serão depositadas e publicadas, nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Regulamentos)

1 — As normas relativas a faltas ao serviço e ao regime disciplinar constam dos respectivos regulamentos em anexo ao AE.

2 — As normas sobre admissão e carreira profissional serão objecto de regulamentação a acordar entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Carácter globalmente mais favorável)

É revogada a convenção colectiva de trabalho anterior dado o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa.

## ANEXO I

### Tabelas salariais

Antiguidade na empresa	Subchefe de sector	Chefe de sector	Subchefe de departamento	Chefe de departamento	Subchefe de serviço	Chefe de serviço	Subchefe de divisão	Chefe de divisão	Subdirector	Director
Até 5 anos .....	57 700\$00	61 800\$00	66 000\$00	70 100\$00	74 400\$00	78 500\$00	82 700\$00	86 800\$00	95 600\$00	101 200\$00
De 5 a 10 anos .....	59 000\$00	63 300\$00	67 400\$00	71 500\$00	75 700\$00	79 700\$00	84 100\$00	88 300\$00	95 600\$00	101 200\$00
De 10 a 15 anos .....	60 400\$00	64 600\$00	68 800\$00	72 900\$00	77 100\$00	81 200\$00	85 500\$00	89 700\$00	95 600\$00	101 200\$00
De 15 a 20 anos .....	61 800\$00	66 000\$00	70 100\$00	74 400\$00	78 500\$00	82 700\$00	86 800\$00	91 100\$00	95 500\$00	101 200\$00
Mais de 20 anos .....	61 800\$00	66 000\$00	70 100\$00	74 400\$00	78 500\$00	82 700\$00	86 800\$00	91 100\$00	95 500\$00	101 200\$00
Graus de antiguidade	Grau 0 — Bacharel	Grau 1 — Licenciado	Grau 2 — Bacharel	Grau 2 — Licenciado	Grau 3 — Bacharel	Grau 3 — Licenciado	Grau 4 — Bacharel	Grau 4 — Licenciado	Grau 5 — Bacharel	Grau 5 — Licenciado
De 0 a 5 anos .....	43 700\$00	47 400\$00	53 700\$00	57 000\$00	62 100\$00	65 300\$00	68 800\$00	72 100\$00	79 000\$00	82 300\$00
De 5 a 10 anos .....	48 200\$00	51 700\$00	55 100\$00	58 200\$00	63 500\$00	66 900\$00	70 100\$00	73 500\$00	80 300\$00	83 600\$00
De 10 a 15 anos .....	49 900\$00	53 100\$00	56 200\$00	59 600\$00	65 000\$00	68 300\$00	71 500\$00	74 800\$00	81 700\$00	85 000\$00
De 15 a 20 anos .....	51 300\$00	54 500\$00	57 600\$00	61 000\$00	66 400\$00	69 700\$00	72 900\$00	76 300\$00	83 300\$00	86 500\$00
Mais de 20 anos .....	51 300\$00	54 500\$00	57 600\$00	61 000\$00	66 400\$00	69 700\$00	72 900\$00	76 300\$00	83 300\$00	86 500\$00



## ANEXO II

### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

#### Modalidade I

*Portugal.* — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e instalação em hotel (mínimo 3 estrelas).

*Restantes países.* — 1500\$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, vacinas, passaporte e instalação em hotel (mínimo 3 estrelas).

#### Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para remunerações semelhantes às previstas no anexo I.

#### Modalidade III

Pagamento pela empresa das despesas de alojamento e 70 % das ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para remunerações semelhantes às previstas no anexo I.

2 — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao da chegada, ambos inclusive.

## ANEXO III

### Definição de funções

1 — Quadros técnicos com funções de chefia:

*Director.* — É o trabalhador com formação superior que participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os controlos da área de actividade a apresentar à comissão administrativa.

*Sudirector.* — É o trabalhador com formação superior que coadjuva o director de serviços.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como divisão; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão; fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de divisão.* — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de divisão.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como serviço; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço; fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de serviço.* — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de serviço.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como departamento; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do departamento; fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de departamento.* — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de departamento.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que dirige a área de actividade que na estrutura da empresa seja considerada como sector; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do sector; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de sector.* — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de sector.

2 — Quadros técnicos sem função de chefia:

*Licenciado.* — É o trabalhador recém-licenciado que desempenha funções de acordo com esse grau de formação e não tem funções de chefia.

#### GRAU 0

*Bacharel.* — É o trabalhador recém-bacharelado que desempenha funções que exigem esse grau de formação e não tem funções de chefia.

#### GRAU I

*Licenciado:*

- Executa o seu trabalho sob orientação e controle permanente de outro quadro quanto à aplicação dos métodos de precisão dos resultados;
- Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina; adequados à sua formação e sob orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;

- d) Presta colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos e domínios consentâneos com a sua formação;
- e) Mantém contactos com áreas afins daquela em que actua;
- f) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros técnicos.

*Bacharel:*

- a) Executa o seu trabalho sob orientação e controle permanente de outro quadro quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Presta colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos e domínios consentâneos com a sua formação;
- e) Mantém contactos com áreas afins daquela em que actua;
- f) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores desde que não sejam quadros técnicos.

GRAU II

*Licenciado:*

- a) Presta colaboração e assistência a quadro técnico de categoria superior, do qual deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho, mas as decisões finais serão todas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros técnicos;
- e) Presta assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos da empresa e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

*Bacharel:*

- a) Presta colaboração e assistência a quadro técnico de categoria superior, do qual deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

- b) Participa em grupos de trabalho, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros técnicos;
- e) Presta assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos da empresa e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

GRAU III

*Licenciado:*

- a) Participa em actividades técnicas ou administrativas em domínios consentâneos com a sua formação e experiência, as quais poderão ser desempenhadas a nível de controle de outros quadros de grau superior, mas de dependência hierárquica de outro quadro;
- b) Coordena e planifica processos de funcionamento e controle (técnicos, administrativos ou outros);
- c) Orienta tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- d) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados.

*Bacharel:*

- a) Participa em actividades técnicas ou administrativas em domínios consentâneos com a sua formação e experiência, as quais poderão ser desempenhadas a nível de controle de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- b) Coordena e planifica processos de funcionamento e controle (técnicos, administrativos ou outros);
- c) Orienta tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- d) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados.

GRAU IV

*Licenciado:*

- a) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua responsabilidade, dis-

pondo de grande autonomia quanto à sua planificação e definição de acções a emprender;

- b) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- c) Pode coordenar estudos abrangendo domínios fora da sua especialidade, mas consentâneos com a sua formação e experiência;
- d) Pode elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- e) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- f) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### *Bacharel:*

- a) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à sua planificação e definição de acções a emprender;
- b) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou a repercussões destas, em problemas complexos envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- c) Pode coordenar estudos abrangendo domínios fora da sua especialidade, mas consentâneos com a sua formação e experiência;
- d) Pode elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- e) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- f) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### GRAU V

#### *Licenciado:*

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos vastos ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Tem decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### *Bacharel:*

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

## ANEXO IV

### REGULAMENTO DE FALTAS AO SERVIÇO

#### CAPÍTULO I

##### Faltas

##### Artigo 1.º

###### (Faltas — princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — As faltas serão comunicadas, sempre que possível, no próprio dia e até ao máximo de 3 dias pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço, devendo o trabalhador apresentar o respectivo documento comprovativo.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável. O pedido de justificação da falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação da falta.

4 — A natureza da falta poderá ser indenticada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma.

##### Artigo 2.º

###### (Faltas justificadas)

São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- 1) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- 2) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, padrastos, sogros, filhos, enteados, genros e noras), até 5 dias consecutivos, eventualmente acrescidos de 1 dia, se o trabalhador tiver de se deslocar para além de 200 km de distância ou se o funeral se realizar depois daqueles dias;
- 3) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, eventualmente acrescidos de 1 dia, se o trabalhador tiver de se deslocar para além de 200 km de distância ou se o funeral se realizar depois daqueles dias;

- 4) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- 5) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- 6) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença;
- 7) As dadas durante 2 dias seguidos ou alternados, e no prazo de 10 dias, por parto da esposa ou da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação;
- 8) As dadas em caso de prisão preventiva, desde que não seguida de condenação judicial;
- 9) As motivadas pelo acompanhamento da criança a adoptar após a declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, e pelo período máximo de 60 dias;
- 10) As dadas para participação em reuniões gerais de trabalhadores, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;
- 11) As dadas para participação em plenários sindicais de trabalhadores, até ao máximo de 15 horas por ano, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- 12) Até 1 dia por mês para o trabalhador tratar de assuntos de carácter pessoal;
- 13) O dia do aniversário natalício do trabalhador;
- 14) As prévia ou posteriormente autorizadas, por forma expressa, pela empresa.

##### Artigo 3.º

###### (Documento da justificação da falta)

1 — As faltas previstas no artigo anterior serão justificadas mediante a apresentação de documento idóneo, designadamente certidão de casamento (1), certidão de óbito, documento passado pela junta de freguesia, boletim de enterro ou documento da agência funerária (2 e 3), ofício do sindicato, da Previdência ou da comissão de trabalhadores (4), boletim de baixa dos serviços médicos, atestado médico a apresentar até ao terceiro dia de falta ou contrafé ou aviso (5 e 6), certidão de nascimento ou equivalente (7), documento judicial (8) e impresso próprio a fornecer pela empresa (12).

2 — Poderá a empresa, sempre que o entender necessário, exigir do trabalhador a apresentação de

quaisquer outros documentos complementares de prova.

#### Artigo 4.º

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1 — Não determinam perda de retribuição as faltas previstas no artigo 2.º, nos seus n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 (desde que a doença ou acidente sejam comprovados pelos serviços médicos da empresa), 7, 10, 11, 12 e 13.

2 — As demais faltas previstas no artigo 2.º, analisadas caso a caso pela empresa, poderão determinar perda de retribuição e ou redução nas férias, até ao máximo de um terço do período total, por opção do trabalhador.

#### Artigo 5.º

##### (Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no artigo 2.º

#### Artigo 6.º

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

As faltas injustificadas podem determinar:

- a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
- b) Aplicação de sanções nos termos da lei.

### ANEXO V

### REGULAMENTO DISCIPLINAR

#### Artigo 1.º

##### (Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador de qualquer dos deveres para com a empresa.

#### Artigo 2.º

##### (Acção disciplinar)

1 — O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, com parecer da comissão de disciplina.

2 — O poder disciplinar caducará se a instrução não for iniciada nos 30 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar tomar conhecimento da infracção.

3 — O processo disciplinar terá de estar concluído no prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido, sob pena de prescrição.

#### Artigo 3.º

##### Processo disciplinar

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos, e conterá obrigatoriamente uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêem sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através do recibo.

3 — O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias.

4 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir devolvida, considerar-se-á a notificação efectuada na data da devolução do aviso.

5 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

6 — Preparado o processo para decisão, será este enviado à administração, acompanhado do parecer da comissão de disciplina relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso.

7 — Se a administração ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à administração ou à comissão de disciplina, consoante os casos.

11 — No caso de a sanção ser a do despedimento, deverá ser entregue cópia ao interessado e à comissão de trabalhadores.

14 — A empresa vincula-se a facultar fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao trabalhador ou ao sindicato representativo, a seu pedido, no prazo de 3 dias após a recepção da solicitação do mesmo.

#### Artigo 4.º

##### Revisão

1 — Proferida a decisão, pode o trabalhador requerer a revisão do processo desde que apresente

elementos novos e significativos que não pudesse ter apresentado na resposta à nota de culpa.

2 — O prazo para requerer a revisão é de 30 dias após a notificação da decisão final.

#### Artigo 5.º

##### Comissão de disciplina

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar susceptível de inserção no cadastro do trabalhador serão submetidos à comissão de disciplina.

2 — Esta comissão é constituída por um máximo de 5 representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de vogais nomeados pela empresa.

3 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

4 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para a comissão de disciplina poder exercer a sua actividade.

5 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

#### Artigo 6.º

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções, nos termos deste acordo, poderão determinar as seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções aplicadas terão apenas os efeitos decorrentes da sua própria natureza, excepto quanto à reincidência ou acumulação de infracções.

3 — Todas as sanções constarão do registo individual do trabalhador.

Nos termos legais fica a eficácia do presente acordo condicionada à aprovação tutelar que a comissão administrativa vai solicitar de imediato.

Lisboa, 12 de Julho de 1984.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:

Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Setembro de 1984, a fl. 179 do livro n.º 3, com o n.º 301/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1984, foi publicado o CCT mencionado em título, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1485 da citada publicação, onde se lê:

Grupo VII:	Zona A	Zona B
	20 500\$00	19 450\$00
Dactilógrafo, estagiário do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, oficial ajudante do 2.º ano e servente de limpeza (a) .....		

deve ler-se:

	Zona A	Zona B
Grupo VII: Dactilógrafo, estagiário do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, oficial ajudante do 2.º ano e servente de limpeza (a) .....	20 050\$00	19 450\$00

**CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outra e os Sind. dos Enfermeiros  
das Zonas Norte, Centro, Sul e Região Autónoma da Madeira — Rectificação**

Por haver sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à indispensável rectificação:

No n.º 2 da classe 33.<sup>a</sup>, onde se lê «... 1.º trimestre...» deve ler-se «... 1.º semestre...».

No n.º 1 da classe 37.<sup>a</sup>, onde se lê «... alíneas a), b) e d) ...» deve ler-se «... alíneas b), c) e d) ...».

No n.º 3 da classe 43.<sup>a</sup>, onde se lê «... na alínea b)...» deve ler-se «... na alínea h)...».

Na secção III (classe 62.<sup>a</sup>) onde se lê «Regular os casos de doença, acidente ou morte», deve ler-se «Regalias nos casos de doença, acidente ou morte».